Das Selbstverständnis der Akademikerin in Beruf und Familie

Eine Empirische Untersuchung an Hessischen Hochschulen

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften
Justus-Liebig-Universität Giessen

vorgelegt von
Brigitte Bimmer
aus Bauschlott

Giessen 1972

1973

DAS SELBSTVERSTÄNDNIS DER AKADEMIKERIN IN BERUF UND FAMILIE

EINE EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG AN HESSISCHEN HOCHSCHULEN

INAUGURAL - DISSERTATION ZUR ERLANGUNG DES DOKTORGRADES

VORGELEGT VON

BRIGITTE BIMMER

JUSTUS - LIEBIG - UNIVERSITÄT GIESSEN 1972

FACHBEREICH GESELLSCHAFTSWISSE[illegible]

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

DEKAN: PROFESSOR DR.FRANZ NEUMANN

I.BERICHTERSTATTER:PROFESSOR DR.HELGE PROSS

II.BERICHTERSTATTER:PROFESSOR DR.INA-MARIA GREVERUS

TAG DER MÜNDLICHEN PRÜFUNG: 6.JUNI 1973

Das Selbstverständnis der Akademikerin in Beruf und Familie

Eine empirische Untersuchung an Hessischen Hochschulen

	Seite
Zielsetzung der Untersuchung	I - II
Die Frau an der Universität - Ergebnisse älterer Erhebungen und Theorien	1 - 20
Die Rollenerwartungen und ihre Folgen für die Ausbildung von Mädchen	20 - 28
Hypothesen	
I Ausbildungsweg	28 - 31
II Familiensituation und Aufstiegsmotivationen	31 - 33
III Berufssituation	33 - 34
Methode und Durchführung der Untersuchung	
Zur Methode	35 - 37
Zur Durchführung	37 - 40
Interpretation und technische Bearbeitung der Daten	40 - 43
Beschreibung der Zielgruppe nach sozialstatistischen Merkmalen	
1. Struktur des Lehrkörpers	43 - 58
2. Herkunftsfamilie und Bildungsweg	59 - 67
3. Familienstatus und Aufstiegsmotivation	67 - 69

Seite

Das Selbstverständnis der Akademikerin in Beruf und Familie

1.1. Selbstverständnis und "autonome Rolle" 70 - 72

1.2. Die Indikatoren zur Messung von sozialer Rolle und Rollenselbstverständnis

a) Das allgemeine Berufsbild der Frau 72

b) Das Berufsbild der Akademikerin 73

c) Familie und Berufsausübung 73 - 74

1.3. Berufsrolle in geschlechtsspezifischer Sicht 74 - 80

1.4. Das Berufsbild der Wissenschaftlerin 80 - 85

1.5. Gründe für die Seltenheit weiblicher Hochschullehrer 85 - 97

1.6. Berufszufriedenheit 97 - 98

1.7. Berufsunterbrechung 98 - 102

1.8. Aufstiegsmotivationen 102 - 105

1.9. Die Rollenkonfliktsituation 106 - 120

Exkurs: Die habilitierten Lehrkräfte 121 - 126

Das Vorurteil als Emanzipationshindernis 126 - 135

Anhang

Literaturverzeichnis 136 - 138

Tabellen und Zitate 139 - 156

Berufsarten des Ehepartners 157

Fragebogenaktion 158 - 175

Code und Auszählplan 176 - 198

Zielsetzung der Untersuchung

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Hochschulen sind eine relativ kleine Gruppe; daran liegt es auch z. T., daß sie als Untersuchungsgegenstand bisher wenig Beachtung fanden. Über die Frau als Studentin und als wissenschaftlich tätige Lehrkraft wurde zwar diskutiert und geschrieben - aber es waren 'Randbemerkungen'. Eigene Untersuchungen zu dieser Problematik schienen nicht erforderlich.

Wie Helge Pross die Auswirkungen der Neuen Linken einschätzt, so hat auch diese "faktisch nichts unternommen, um ihre weiblichen Genossen besonders zu fördern."[1] Aber es gibt eine indirekte Wirkung, die von dieser Bewegung auszugehen scheint: "Ein Indiz dafür ist die wachsende Zahl von Studentinnen, die beginnen, sich ihrer Sonderlage bewußt zu werden und sich etwa in Examensarbeiten Klarheit darüber zu verschaffen, Erklärungen zu suchen, Lösungen zu formulieren."[2]

Die Tatsache, daß die Frau eine Sonderstellung in der Gesellschaft innehat und daß sie beginnt, sich damit auseinanderzusetzen, schafft den Rahmen, in den diese Arbeit einzuordnen ist. Damit ist auch der wissenschaftstheoretische Ansatz festgelegt: die Betonung einer Sonderstellung der Frau impliziert gesellschaftliche Prozesse, die zu dieser Position geführt haben. Es ist damit nicht gesagt, daß die Sonderstellung wünschenswert und auf Dauer angelegt ist. Die Ursachen, welche den status quo fortschreiben, sind Gegenstand der Analyse für den Bereich der wissenschaftlich tätigen Frau.

Gleichzeitig soll der Prozeß der Bewußtwerdung der eigenen Lage aufgezeigt werden. Nicht nur die Beschreibung von Fakten, sondern wie die Fakten verarbeitet werden, welche Bedeutung ihnen beigemessen wird, sollte im Rahmen dieser Untersuchung erarbeitet werden.

---

1) Helge Pross, Über weibliche Dozenten an der Hochschule. In: Analysen, H. 6, Juni 1972, S. 33.

2) ebenda, S. 33.

Damit ist unter dem Begriff Selbstverständnis subsumiert, was die befragte Zielgruppe zu ihrer Lage auszusagen hat.

Ob sich am Ende Lösungsmöglichkeiten für die zahlreichen Konflikte der Frau an der Hochschule ergeben, bleibt abzuwarten. Es ist nicht Sinn dieser Arbeit, die politischen Schritte auf dem Wege dahin zu erörtern.

DIE FRAU AN DER UNIVERSITÄT

- Ergebnisse älterer Erhebungen und Theorien

Einige empirische Untersuchungen und die darauf basierenden theoretischen Ausführungen sollen im folgenden ausführlicher behandelt werden, weil erst aufgrund der älteren Befunde die Problemstellung dieser Arbeit sinnvoll entwickelt werden kann.

Kriterien für die Auswahl der Studien sind:

1. Die Schriften sollen einen Einblick in die Haltungen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen zur wissenschaftlichen Tätigkeit der Frau bieten.

2. Sie sollen an die Probleme heranführen, die direkt oder indirekt der angesprochenen Zielgruppe in Form von Fragen präsentiert werden sollten. Dazu gehört:
   Hat die Frau Schwierigkeiten an der Universität?
   Sind es lediglich Vorurteile der Gesellschaft, die Frauen den Zugang zu höheren Positionen in der Hochschule verwehren, oder liegen die Ursachen für geringe Aufstiegschancen auch bei den Frauen selbst? (Mechanismus der self-fulfilling-prophecy)
   Wie sehen weibliche Lehrkräfte an Hochschulen ihre Lage?
   Muß die wissenschaftlich tätige Frau auf eigene Familie verzichten, wenn sie den an sie gestellten Rollenerwartungen nachkommen will?

Alle der im folgenden behandelten Studien haben die Untersuchung von Anger[3] aus den Jahren 1953/54 und 1954/55 (=Erhebungszeitraum) zum Vorbild und als Diskussionsgrundlage.

---

3) Hans Anger, Probleme der deutschen Universität. Bericht über eine Erhebung unter Professoren und Dozenten, Tübingen, 1960. Eine repräsentative Erhebung unter den Hochschullehrern von vier westdeutschen Universitäten. (Bonn, Frankfurt, Heidelberg, Kiel.) Befragt wurden 138 Professoren und Dozenten. Befragungsmethode: Tiefeninterview.

Kaum eine hat sich mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an den Hochschulen in der Bundesrepublik und ihrer Berufssituation befaßt.[4)]

Charakteristisch für alle Arbeiten ist, daß sie überwiegend die Diskriminierung der Frau im Hochschulbereich behandeln. Die Ergebnisse verzeichnen häufig negative Einstellungen und Meinungen der Befragten - übrigens fast nur Männer - zum Thema Frau und Universität.

In einem Exkurs soll versucht werden, die Ergebnisse von Arthur Kirchhoff aus dem Jahre 1897[5)] mit den bei Anger ermittelten ablehnenden Haltungen und Meinungen zur wissenschaftlichen Tätigkeit der Frau zu konfrontieren. Die Untersuchung von Kirchhoff bietet sich dafür an, weil er bereits Ende des 19. Jahrhunderts 122 Professoren, "Frauenlehrer" und Schriftsteller gefragt hat, wie sie über die Befähigung der Frau "zum wissenschaftlichen Studium und Berufe"[6)] denken; interessant hierbei ist, daß sich die Vorurteile von damals bis heute - zumindest bei Anger 1953/54 erhalten haben, daß aber zusätzlich auch positive und grundsätzliche Argumente für ein Studium der Frau und für einen entsprechenden Beruf bei Kirchhoff zu finden sind.

Obwohl die Studie von Anger andere Ziele verfolgte und deshalb die Problematik Universität und Frau "im Rahmen der Gesamtstudie eigentlich nur ein Seitenproblem"[7)] darstellte, vermittelt sie dennoch einen guten Einblick in die Haltung von Dozenten gegenüber Studentin und Hochschullehrerin vor zwanzig Jahren.

Insgesamt waren es nur vier Fragen, die Anger dieser Problematik widmete. Daß er sie trotz der geringen Anzahl von Akademikerinnen

---

4) Außer in der Untersuchung von Peter Schindler, Die Stellung der Dozentin an wissenschaftlichen Hochschulen. In: Deutsche Universitätszeitung, 1962, S. 11 - 21. Wir kommen an anderer Stelle darauf zurück.

5) Arthur Kirchhoff, Die akademische Frau, Gutachten hervorragender Universitätsprofessoren, Frauenlehrer und Schriftsteller über die Befähigung der Frau zum wissenschaftlichen Studium und Berufe. Berlin, 1897.

6) ebenda, dem Titel entnommen.

7) Anger, a.a.O., S. 451.

an Universitäten behandelte, lag an der Diskrepanz in dem Verhältnis von weiblichen Lehrkräften zu Studentinnen.[8)]

Die vier Fragen lauteten:

Frage 4: Gilt das (über /Studien-/Motive bereits Gesagte) für Studenten und Studentinnen in gleicher Weise?

Frage 48: Worauf ist es Ihrer Meinung nach zurückzuführen, daß es relativ wenig weibliche Hochschullehrer gibt?

Frage 49: Gibt es heute, Ihrer Meinung nach, zuviel oder zuwenig Studentinnen?

Frage 50: Besteht in Ihrem Fach ein Unterschied zwischen den Leistungen von Studentinnen und denen von Studenten?[9)]

Die prozentuale Verteilung der erfaßten Meinungsäußerungen auf die Frage nach einem möglichen Unterschied in den Studienmotivationen beider Geschlechter ist nicht ganz eindeutig, zumal der Anteil der Unentschiedenen mit 24 % relativ hoch ist. Anger hat zunächst die Befragten gemäß ihren Aussagen in drei Gruppen zusammengefaßt; danach ergibt sich:

(1) 20 % sehen keinen Unterschied in der Motivlage von Männern und Frauen,

(2) 20 % erklären zwar zunächst ebenfalls, daß sie keinen nennenswerten Unterschied feststellen könnten, erwähnen aber anschließend doch gewisse Besonderheiten bei Studentinnen,

(3) 34 % vermuten bei Studentinnen grundsätzlich andere Motive als bei Studenten,

(4) 24 % der Befragten geben aus Mangel an Erfahrung keine Urteile ab.[10)]

---

8) Anger, a.a.O., S. 451 f.

9) ebenda, S. 546 und 452.

10) ebenda, S. 461.

Die Zusammenfassung zeigt, daß die Befragten vorsichtig und zurückhaltend auf die Fragen antworteten. Es erscheint zweifelhaft, ob man Gruppe 2 ohne weiteres zu Gruppe 3 rechnen kann, wie Anger dies getan hat, so daß eine Mehrheit der Befragten, nämlich 54 % "einen zum Teil sehr erheblichen Gegensatz"[11] in den Studienmotiven für gegeben annehmen. Eindeutige Mehrheiten lassen sich allein deshalb nicht ablesen, weil die Gruppe der Unentschlossenen mit 24 % sehr hoch ist; eher ist anzunehmen, daß zu dem angesprochenen Thema noch keine feste Meinungsbildung vorliegt oder zumindest nicht vertreten wird.

Diejenigen, die einen Unterschied in den Studienmotivationen beider Geschlechter vermuten, nennen Gründe wie:

1. 'Heiratsuntauglichkeit', da nicht besonders attraktiv,
2. Standesgemäße Heirat wird angestrebt, zumal Studentinnen vorwiegend aus höheren Schichten kämen,
3. Erlernung eines Berufes als Garant sozialer Sicherheit, d. h. Schaffung von Möglichkeiten zur Mitarbeit der Frau auch nach der Heirat,
4. Interesse der Frau für ein bestimmtes Fach aus idealistischen Beweggründen, d. h. ohne daß eine spätere Berufsausbildung angestrebt wird.[12]

Die hier genannten Annahmen über die Motive, die eine Frau veranlassen könnten zu studieren, deuten insgesamt darauf hin, daß nach Auffassung der Befragten, die Frau ihr Studium als Übergangslösung bis zur Heirat betrachtet und daß sie dies in Anbetracht der geringen Berufschancen nach dem Examen auch tun muß.

Auf die Frage, ob es zuviel oder zuwenig Studentinnen gäbe, wird durchweg die Meinung vertreten, daß die Frau als Studentin wenn nicht gar überflüssig, so doch durchaus in ausreichendem Maße an den Universitäten vertreten sei.

---

11) Anger, a.a.O., S. 464.

12) ebenda, S. 456 und 452.

Als Begründungen dafür werden die Studienmotive von Mädchen miteinbezogen, die es nicht relevant erscheinen lassen, daß Mädchen überhaupt studieren, da ihre Interessen sich auch ohne Universitätsbesuch realisieren ließen. Eine wissenschaftliche Ausbildung der Frau wird als Ausnahme akzeptiert, als Regel abgelehnt.[13)]

Sowohl in der juristischen, der wirtschaftswissenschaftlichen, der naturwissenschaftlichen als auch in der theologischen und medizinischen Fakultät (denen die Befragten angehören) werden Leistungschancen und Berufschancen der Frau stark in Zweifel gezogen oder verneint. Geistige Fähigkeiten und Berufschancen der Frau werden bejaht, wenn sie eine Ausbildung als Lehrerin absolviert.

Die Mediziner stellen sich dabei auf die Seite ihrer Kollegen aus dem 19. Jahrhundert[14)], die schon damals darauf hinwiesen, daß eine Frau normalerweise rein physisch nicht in der Lage sei, ein Universitätsstudium erfolgreich zu beenden.

Die bis jetzt betrachteten Ergebnisse beziehen sich noch nicht auf die tatsächlichen oder vermeintlichen Leistungen der Frau, die sie im Laufe ihres Studiums erbringt. Wie also beurteilen die befragten männlichen Dozenten die Qualifikationen der Frau, die sich in ihren fachlichen Leistungen ausdrücken?

Eine Tabelle bei Anger gibt einen ersten Überblick:

Tabelle 1

Fachliche Leistungen von männlichen und weiblichen Studierenden im Urteil der Befragten.[15)]

Frauen besser	9 %
kein Unterschied	31 %
Männer besser	15 %
keine, ausweichende oder unklare Stellungnahmen	44 %

13) Anger, a.a.O., S. 466 ff.

14) S. die Kirchhoff-Umfrage von [illegible].

15) Anger, a.a.O., S. 474.

Überraschend hoch ist die Anzahl der Befragten, die sich nicht äußern wollten; dadurch wird die sonst relativ positive Beurteilung von weiblichen Leistungen in ihrer Aussagekraft abgewertet. Hinzu kommt, daß die gleich guten oder sogar besseren Leistungen der Frau im großen und ganzen auf Fleiß und besseres Gedächtnis zurückgeführt und damit mit einem negativen Vorzeichen versehen werden.[16)]

Damit werden - wenn auch nicht expressis verbis - der Frau gleiche Intelligenz und ein adäquates Leistungsvermögen abgesprochen. Gedächtnis und Fleiß ersetzen offenbar bei der Frau die produktive Denkfähigkeit. Ganz eindeutig wird dies bei den angeführten Begründungen für die relative Seltenheit weiblicher Hochschullehrer, und es scheint, als ob hier die bisher nur in Grenzen sichtbare Ablehnung der Frau auf dem wissenschaftlichen Sektor ihren Höhepunkt findet. Die Rolle der Frau wird auf ihre Geschlechtsrolle festgelegt. Will sie sich dieser Rolle entziehen, so läuft sie offenbar Gefahr, zu einer etwas fragwürdigen Gestalt zu werden.

Folgende Antworten scheinen charakteristisch dafür:
"... weil das abstrakte Denken der Frau nicht so zu eigen ist und weil die Ausbildung erwachsener Männer ihr nicht liegt."[17)]
"Weil der eigentliche Beruf der Frau, Frau und Mutter zu sein ist. Alles andere ist nur Notbehelf, wesensfremd ..."[18)]
"Qualitätsfrage. Geistigkeit ist ein Privileg der Männer. Wenn die Frau Geistigkeit in gleichem Ausmaß besitzt, dann fehlt ihr etwas anderes. Sie ist dann keine Frau mehr."[19)]
"... der Frau liegt das Auftreten auf dem Katheder nicht. Das ist ein sekundäres Geschlechtsmerkmal."[20)]

All diese Argumente betonen die Geschlechtsrolle der Frau; andere vermuten, wenn die Frau unverheiratet ist und es ihr gelun-

---

16) Anger, a.a.O., S. 475.
17) ebenda, S. 480.
18) ebenda, S. 480.
19) ebenda, S. 480.
20) ebenda, S. 480.

gen ist, Hochschullehrerin zu werden, dann sei dies schon eine negative Auslese ihres Geschlechts. Offensichtlich gibt es zwei Geschlechtswesen 'Frau', von denen allerdings nur der Teil akzeptiert wird, der sich in seinem Verhalten an dem von der Gesellschaft gebilligten Leitbild orientiert. Dem entspricht auch der Bericht der Bundesregierung zur Situation der Frauen[21], wo klargelegt wird, daß der Familienstand für eine Frau zum wichtigsten Statussymbol wird; die verheiratete Frau mit Kindern nimmt in dieser Prestigewertung den höchsten Platz ein, gefolgt von der verwitweten oder geschiedenen Frau; erst am Schluß steht die alleinstehende, berufstätige Frau.[22]

Die angeführten Gründe für die Seltenheit weiblicher Hochschullehrer beziehen sich überwiegend auf 'Mangelerscheinungen' bei der Frau und es wird von seiten der Universität nicht erwartet, daß sie Vorurteile bezüglich der Frauen in ihrem Lehrbetrieb abbauen sollte.[23]

54 % der Befragten glauben, daß es der Frau an intellektuellen oder produktiv-schöpferischen Fähigkeiten mangle;
37 % behaupten, daß der Beruf des Hochschullehrers dem Wesen, der biologischen Bestimmung der Frau widerspräche;
16 % meinen, daß die Frau rein physisch für diesen Beruf ungeeignet sei;
9 % bezweifeln die pädagogischen Fähigkeiten, die Autorität und Überzeugungskraft der Frau und
8 % finden, daß der Frau Ausdauer, Willenskraft und Selbstvertrauen fehle, um die Position des Hochschullehrers anzustreben.[24]

An dieser Stelle scheint es sinnvoll, die bei Anger gefundenen Ergebnisse mit den Antworten der Kirchhoff-Umfrage aus dem Jahre

---

21) Die Situation der Frau in Familie, Beruf und Gesellschaft. Frauenenquete der Bundesregierung. Bonn, 1966, S. 26[illegible].

22) Nicht ganz einzuordnen ist an dieser Stelle die alleinstehende Mutter; im gesellschaftlichen Urteil steht sie weit hinter der verwitweten oder geschiedenen Frau.

23) Anger, a.a.O., S. 491 ff. - Insgesamt nannten [illegible] % Gründe, die Vorurteile von seiten der Universität und der Gesellschaft als Hauptursache angaben; [illegible] % gaben [illegible] Gründe als Nebenursache an.

24) Ebenda, S. [illegible].

1897 zu konfrontieren.[25)]
Diese Umfrage bietet sich deshalb an, weil die negativen Argumente gegen ein Frauenstudium und gegen eine wissenschaftliche Tätigkeit der Frau fast genau die gleichen sind, die bei Anger geäußert werden.

Bemerkenswert ist, daß bei Kirchhoff überdies viele Befürworter des Frauenstudiums zu Wort kommen und daß sehr viele positive Gründe für eine wissenschaftliche Ausbildung der Frau genannt werden.

Zum methodischen Vorgehen bei Kirchhoff ist zu sagen, daß er drei Fragen stellte, die in einer kurzen schriftlichen Abhandlung beantwortet wurden. Nach welchen Auswahlkriterien er die Befragten - Professoren, Frauenlehrer und Schriftsteller - ermittelte, ist nicht bekannt. Vermutlich handelte es sich um Personen, von denen er annahm, daß sie sich speziell mit der erörterten Problematik schon auseinandergesetzt hatten.

Die drei Fragen, die er stellte, lauteten:
"Welche Gründe sind im allgemeinen und vom speziellen Standpunkte Ihrer Disziplin für resp. gegen das akademische Frauenstudium vorzubringen?
Welche Vorstudien sollen die jungen Mädchen erhalten und ist ein gemeinschaftliches Studium beider Geschlechter auf der Universität zulässig?"[26)]

Verständlicherweise wird bei der Kirchhoff-Umfrage großer Wert auf die Vorbildung der Mädchen gelegt, die erst eine Hochschulausbildung ermöglicht. Da es zu dieser Zeit keine allgemeine Mädchenbildung gab, die mit der der Jungen vergleichbar gewesen wäre und deren erfolgreicher Abschluß zu einem Studium berechtigt hätte, beanspruchte diese Thematik einen großen Teil der Ausführungen bei Kirchhoff.

Für den angestrebten Vergleich mit der Anger-Umfrage beschränken wir uns auf die latenten oder offen geäußerten Einwände und

---

25) S. Kirchhoff, a.a.O.
26) ebenda, S. 173.

Zustimmungen für oder gegen ein Studium bzw. eine wissenschaftliche Tätigkeit der Frau.

Die Literaturanalyse berücksichtigte folgende Aspekte:

a) die Auszählung der negativen Haltungen zu einem Studium der Frau etc. erfolgte nach den Kategorien, die Anger aufgestellt hatte (s. Anger, S. 491),

b) die positiven Haltungen, die anhand der Texte ermittelt wurden, erforderten eine eigene Kategorienbildung.

Es versteht sich von selbst, daß die Ergebnisse beider Umfragen nur bedingt vergleichbar sind; dazu sind die Techniken der Datengewinnung zu unterschiedlich. Angestrebt wurde lediglich eine Häufigkeitsauszählung, die einen Überblick über die sowohl bei Kirchhoff als auch bei Anger auftretenden gleichgebliebenen Geschlechtsstereotypen ergab; gleichzeitig sollten die Gründe, die für eine Gleichstellung der Geschlechter in der wissenschaftlichen Ausbildung genannt wurden, herausgearbeitet werden.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Häufigkeit der Nennungen bei Kirchhoff.
Da es überwiegend Mehrfachantworten sind, muß bemerkt werden, daß sich die Prozente nicht auf 100 ergänzen. Die Anzahl der Befragten war bei Kirchhoff 122, bei Anger 136. Bei beiden Autoren sind die Mehrfachantworten berücksichtigt worden; bei Anger liegen die Zahlenangaben in gewichteten Prozenten vor.

Tabelle 2

Gründe für und gegen ein Studium und eine wissenschaftliche Berufstätigkeit der Frau (nach Kirchhoff)

(Die Auszählung ist von der Verfasserin vorgenommen worden.)

Gründe gegen Studium und Beruf der Frau	f absolut
Der Frau mangelt es an intellektuellen oder produktiv-schöpferischen Fähigkeiten - naturbedingt	22
eine wissenschaftliche Tätigkeit widerspricht dem Wesen, der biologischen Bestimmung oder den natürlichen Bestrebungen der Frau	25
Mangel an physischer Kraft und Robustheit in Studium und Beruf	21
Studium der Frau soll Ausnahme bleiben, Berufstätigkeit wird abgelehnt	24
total	92
Gründe für Studium und Beruf der Frau	
Generelle Zulassung zum Studium muß die Möglichkeit einschließen, daß die Frau entsprechende qualif. Berufe ergreifen kann. Verbrieftes Recht auf gleiche Bildungschancen, ohne Diskriminierung wegen Geschlechtszugehörigkeit	38
es gibt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in den geistigen Fähigkeiten von Mann und Frau	52
die Frau ist physisch in der Lage, ein Studium erfolgreich zu absolvieren	10
total	100

f = Häufigkeiten

Vergleicht man das Auszählungsergebnis der Kirchhoff-Umfrage mit den Daten von Anger[27], so ergibt sich, daß die negativen Haltungen der Befragten zum Frauenstudium etc. bei Anger stärker zum Ausdruck kommen als bei Kirchhoff.

Sind bei Anger 54 % der Meinung, daß die Frau geistig gar nicht in der Lage sei, Hochschullehrerin zu werden, so glauben bei Kirchhoff immerhin 52 %, daß es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in den geistigen Fähigkeiten von Mann und Frau gäbe. (Bei Anger keine Bejahungen dazu).

Einige Zitate sollen dies verdeutlichen:

"Daß die Frauen geistig befähigt sind, den akademischen Studien obzuliegen, haben die guten Erfolge auf vielen außerdeutschen und auch deutschen Universitäten schon bewiesen. Nicht alle Frauen eignen sich zum Besuch der Universität, aber eignen sich denn schon alle Männer dazu?"[28]

"Das Talent, die Geschicklichkeit, die Beobachtungsgabe, die Geduld, die Ausdauer, der Fleiß, der gute Wille, der Verstand: das alles ist bei vielen deutschen Frauen reichlich vertreten."

"Daß Frauen in manchen Berufen mitthun können, die bei uns für sie nicht üblich sind, beweisen die Vereinigten Staaten von Nordamerika. Dort üben die Frauen auch die Berufe des Arztes, des Rechtsanwaltes, namentlich des Rechtsagenten (aus)."[30]

Wie aus den wenigen Beispielen ersichtlich wird, bezweifelt man die geistigen Fähigkeiten der Frau nicht. Man hat sich an den Leistungen der Mädchen und Frauen - vorwiegend aus dem Ausland - orientiert und akzeptiert die dort gemachten Erfahrungen.

Einschränkend muß allerdings gesagt werden, daß auch hier - ähnlich wie bei Anger - die positiv und auf empirischen Wege festgestellten Leistungen, nicht zu der konsequenten Forderung führen (zumindest in den meisten Fällen nicht), daß allgemein

---

27) S. Tabelle 3 dazu im Anhang, S. 139.

28) Kirchhoff, a.a.O., S. 158.

29) ebenda, S. 170.

30) ebenda, S. 147.

alle Frauen zu den Universitäten zugelassen werden sollten und daß die Frau eine qualifizierte Berufstätigkeit ausüben sollte.

Der Frau wird zugestanden, berufstätig zu sein, wenn sie keine Möglichkeit hat, sich durch eine Heirat finanziell abzusichern. Es kommt häufig vor, daß diejenigen, die der Frau gleichwertige Leistungsfähigkeit zugestehen, auch betonen, es sei durchaus nicht wünschenswert, wenn die Frau berufstätig sei, da sie doch ihre Funktion in der Familie als Hausfrau und Mutter vorziehen sollte.

So gesehen versteht sich die positive Haltung gegenüber der Öffnung von weiterbildenden Institutionen für die Frau als Möglichkeit, die unverheiratete Frau von ihrer Herkunftsfamilie wirtschaftlich unabhängig zu machen.

Nicht identisch ist die hier angeführte Gruppe mit denen, die zu der Aussage gelangen, eine wissenschaftliche Tätigkeit widerspreche dem Wesen, der biologischen Bestimmung der Frau.

Anders verhält es sich mit denen, die aus einem - wie auch immer verstandenen - Gerechtigkeitssinn heraus argumentieren, die Frau habe ein Recht auf gleiche Bildungschancen und Berufsmöglichkeiten, und eine Diskriminierung auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit sei abzulehnen.

Diese Gruppe ist am ehesten bereit, die möglichen negativen - im Sinne der vorherrschenden Meinung - Konsequenzen einer allgemeinen Zulassung der Frauen zum Universitätsstudium etc. in Kauf zu nehmen. (S. Tabelle - 38 % dafür).

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß der Haupteinwand in den Aussagen der Anger-Studie - nämlich die Unfähigkeit der Frau intellektuell oder schöpferisch tätig zu sein - von fast der Hälfte aller Befragten bei Kirchhoff zurückgewiesen wird. Man kann zwar einwenden, Kirchhoff habe nicht nachgewiesen, nach welchen Kriterien er seine Probanden ausgewählt habe; es ist jedoch auffallend, daß Ende des 19. Jahrhunderts gerade dieses Vorurteil - von der angeborenen 'geistigen Dummheit' der Frau -

mit Entschiedenheit zurückgewiesen wurde.
Daß es möglich war, die Kategorien der Anger-Erhebung bei der Literaturauswertung der Kirchhoff-Abhandlungen für die negativen Einstellungen der Befragten wörtlich zu übernehmen, zeigt, daß die Argumente, die Anger 1954 ermittelte, genau die gleichen waren, die 50 Jahre zuvor gegen Studium und wissenschaftliche Betätigung der Frau vorgebracht wurden.

Es ist fast unnötig, die negativen Ausführungen bei Kirchhoff wiederzugeben, da sie in den Begründungen keine zusätzlichen Unterschiede bringen, die sich von den Antworten bei Anger unterscheiden.

Am deutlichsten wird dies, wenn man Zitate aus beiden Arbeiten vergleicht:

"Das wissenschaftliche Analysieren theologischer Probleme ... liegt der weiblichen Begabung fern, da die Frau weniger für begriffliche Analyse und Erfassen großer Zusammenhänge als intuitiv angelegt ist." (Kirchhoff, S. 5, Theol.)

"... die Frauen sind keine Forscher: das ist für sie der falscheste Weg. Die Universität ist Männersache. Die geistig arbeitende Frau verfehlt die schöpferische Absicht ..." (Anger, S. 482, Theol.)

"Daß das Weib für akademische Studien in geringerem Maße veranlagt ist als der Mann; daß es aus allgemeinen Gründen seiner ganzen körperlichen und seelischen Organisation ebenso wie aus Gründen seines eigentlichen nächsten Berufes als Gattin und Mutter nicht imstande ist, auf jenen Gebieten in den Konkurrenzkampf mit dem Manne einzutreten und denselben mit Erfolg zu bestehen." (Kirchhoff, S. 123, Med.)

"... Bei uns darf ein gewisser Vom-Hundertsatz Frauen nicht überschritten werden. Es gibt zu viele Arbeiten in der Medizin, die eine Frau rein physisch nicht bewältigen kann." (Anger, S. 468, Med.)

Die Übereinstimmung der Argumentation - und dies, obwohl ein Zeitraum von über 50 Jahren dazwischen liegt - läßt vermuten, daß entweder die gesellschaftliche Entwicklung die Rolle der Frau kaum verändern konnte - zumindest auf dem bis jetzt diskutierten Gebiet - oder daß beide Umfragen nur bedingt gesellschaftliche Strukturen widerspiegeln.

Daß eine Entwicklung stattgefunden hat, läßt sich belegen; gesetzliche Hindernisse, die damals den Frauen Studienzulassung, Berufschancen und politische Grundrechte verwehrten, sind beseitigt worden.

Fraglich ist, ob die Gesetze allein genügen, um Einstellungen, Vorurteile und Haltungen so zu verändern, daß die Frau ihre Rechte und Pflichten wahrnehmen kann und will. Durch Gesetze nicht kontrollierbare Faktoren wie die Erwartung, daß die Frau eben nicht berufstätig zu sein hat, da sie ihre Funktion allein in der Familie wahrnehmen sollte, daß sie, nach gängigen Stereotypen, für qualifizierte Berufe ungeeignet sei oder daß sie im Regelfall Beruf und Familienpflichten in der Praxis nicht verwirklichen kann, stellen die Ausführungschancen progressiver Gesetze in Frage. Gerade die Pflicht der Frau mitzuarbeiten, wenn das Familieneinkommen nicht gesichert ist, aber nicht die Möglichkeit der Frau gegen den Willen des Ehemannes beruflich tätig zu sein - es sei denn, ein Gericht wäre anderer Auffassung - umreißt die Reformbedürftigkeit der herrschenden Gesetzgebung.[31)]

Was ausgesagt werden soll, ist, daß Gesetz und gesellschaftliche Wirklichkeit oft auseinanderklaffen und daß Gesetze nicht genügen, wenn sie nicht auch als ein erstrebenswertes Ziel von den betroffenen Gruppen akzeptiert werden.

---

31) Die Reformbestrebungen sind hier offensichtlich bereits in Angriff genommen worden.
BGB, Familienrecht, § 1356 (Haushaltsführung der Frau, Mitarbeitspflicht des Ehegatten):
"(1) Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbsfähig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist."
Zitiert nach: Familienrecht I, Eheschließung - Ehe - Ehescheidung, München, 1965.

Anknüpfend an Anders Ergebnisse stellte Hermann Vetter in seiner Studie: Zur Lage der Frau an den westdeutschen Hochschulen[32] die Hypothese auf, daß auch unter Studenten und Studentinnen ein Stereotyp vorhanden sein müsse, das männlichen und weiblichen Studierenden bestimmte geschlechtsspezifische Eigenschaften, Fähigkeiten, Begabungen zuspreche.
Dies bewirke, daß "Studium und Ausübung eines akademischen Berufs als für Frauen weniger passend, die Frauen als dafür weniger geeignet gelten"[33], die Männer dagegen a priori, d. h. von Natur aus, besser dafür geeignet seien.
Getestet wurde diese Hypothese anhand eines Katalogs von Eigenschaften[34], die von den Befragten nach typisch 'weiblichen' bzw. nach typisch 'männlichen' Ausprägungen eingeordnet werden sollten.

---

32) Hermann Vetter, Zur Lage der Frau an den westdeutschen Hochschulen. Ergebnisse einer Befragung von Mannheimer und Heidelberger Studierenden. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Bd. 13, 1961, S. 644 ff.

33) ebenda, S. 644.

34) ebenda, S. 646; getestet wurden folgende Eigenschaften bzw. Fähigkeiten:

Urteilsfähigkeit
Zuverlässigkeit
Verständnis für größere Zusammenhänge
Organisationstalent
Instinktsicherheit
Phantasie
Selbständigkeit
Logisches Denken
Anpassungsfähigkeit
Schöngeistige Interessen
Sachlichkeit
Gefühlsbezogenheit
Neigung zum Auswendiglernen
Geistige Produktivität
Sinn für das Wesentliche
Führungsqualitäten
Fleiß
Ausdauer bei Routinearbeiten
Einfühlungsvermögen
Zielstrebigkeit
Intuition
Bereitschaft zur Unterordnung

Zunächst wurde nur danach gefragt, inwieweit diese Eigenschaften als männlich oder weiblich einzustufen seien;[35] danach wurde ermittelt, ob die auf diese Weise differenzierten Eigenschaften mehr anlagebedingt, mehr umwelt-erziehungsbedingt oder zu beiden Teilen gleich anlage- bzw. umwelt-erziehungsbedingt seien.

Abschließend sollte festgestellt werden, ob es irgendwelche Eigenschaften gäbe, die für ein erfolgreiches Studium und für die Ausübung eines akademischen Berufes besonders wichtig seien.[36]

Wichtig scheint, daß die beschriebenen Eigenschaften als männlich oder weiblich definiert wurden und daß die auf diese Weise festgestellten 'weiblichen' Eigenschaften als unwichtig für die Absolvierung eines erfolgreichen Studiums eingestuft wurden. (Ähnliches gilt für die Berufsausübung.)

Relevant ist auch, daß sich innerhalb der Gruppe keine Unterschiede zwischen den Antworten von Studenten und Studentinnen zeigten; beide hielten die als männlich definierten Eigenschaften für Studium und Beruf gleichermaßen für geeignet.

Eine sehr hohe Übereinstimmung der Antworten von Studenten und Studentinnen ergab sich auf die Frage, ob die Unterschiede der als geschlechtsspezifisch bezeichneten Eigenschaften mehr anlagebedingt seien. Hierzu die folgende Tabelle:[37]

Tabelle 4

Die genannten Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind:

	Studenten	Studentinnen
mehr anlagebedingt	69 %	68 %
etwa zu gleichen Teilen anlage-umweltbedingt	18 %	20 %
mehr umwelt-erzieh.bedingt	8 %	9 %
keine Antwort	5 %	3 %
total	100 %	100 %

35) Vetter, a.a.O., S. 646.

36) ebenda, S. 647.

37) ebenda, S. 651.

Die Tabelle zeigt noch einmal, daß - wie bei der Einstufung nach Geschlechtsstereotypen - die Internalisierung von 'negativen' Wertvorstellungen nicht nur eine Angelegenheit der Männer ist, sondern daß sich die gleichen Vorurteile auch beim weiblichen Geschlecht finden.

Die Übernahme tradierter Vorstellungen bezüglich einer anlagebedingten Minderbefähigung zum Studium und zum akademischen Berufe von seiten der Frau findet sich auch in der Untersuchung von Peter Schindler.[38)]

Bei dieser Umfrage wurden 61 Hochschullehrerinnen schriftlich befragt; beantwortet haben nur 26 Dozentinnen den Fragebogen.

Trotz der geringen Resonanz, die das Thema offensichtlich bei den Befragten hervorrief, ist es erwähnenswert, daß auf die aus der Anger-Studie übernommene Frage: "Wie stellen Sie sich zu der Behauptung, daß es Frauen - im Gegensatz zu Männern - weitgehend an intellektuellen und produktiv-schöpferischen Kräften fehle?"[39)] immerhin 11 Befragte (= 42 %) antworten, dies träfe teilweise zu.

Daß diese Ansicht gerade von den Frauen vertreten wird, die es ja offensichtlich "geschafft" haben, ist unverständlich; auch besteht bei diesen Dozentinnen die Neigung, mögliche Ausbildungsrückstände und Erziehungsmängel bei Mädchen zu übersehen, denn intellektuelle Fähigkeiten und schöpferische Produktivität werden hauptsächlich als angeborene Merkmale eingeordnet.

Gekoppelt wurde die oben genannte Frage mit der folgenden: "Sehen Sie grundsätzlich geschlechtstypische Unterschiede im Leistungsvermögen von männlichen und weiblichen Hochschullehrern?"[40)]
Ergebnis war, daß fünf Befragte (= 19 %) diese Unterschiede

---

38) Peter Schindler, Die Stellung der Dozentin an wissenschaftlichen Hochschulen. In: Dt. Universitätszeitung, 1962, S. 1[illegible] - 21.

39) ebenda, S. 17.

40) ebenda, S. [illegible].

bejahten, und zwar - wie Schindler meint - in einem positiven Sinne für die Frau[41]. Sechs Befragte (= 23 %) bejahten diese ebenfalls, aber in einem negativen Sinne für die Frau.[42]

Als ein weiterer Aspekt in den Begründungen erwies sich die körperliche Leistungsfähigkeit der Frau:
"Vielleicht reicht die Nervenkraft einer Frau für ein Fach mit viel Studenten, Examen etc. nicht aus, kann aber rein persönlicher Eindruck sein."[43]
Zugestanden wird dem Manne die bessere Qualifikation für diese Tätigkeit - und zwar auf Grund seiner größeren (stärkeren) physischen Kraft.

Auch hier bietet sich ein Vergleich mit Kirchhoff und Anger an, wo Nervenkraft und physische Überlegenheit als Vorteil für die Ausübung einer wissenschaftlichen Tätigkeit angesehen wurden. Unberücksichtigt bleibt fast immer die Tatsache, daß die Frau sehr wohl daran gewöhnt ist, schwere körperliche und damit anstrengende Arbeit zu verrichten.

Die Literaturübersicht ergab, daß sich die Frau im großen und ganzen auf ihre Aufgabe in der Familie beschränken sollte. Man ging vorwiegend davon aus, Anlage und Interessenstruktur seien wie geschaffen, diesen Zweck bestens zu erfüllen. Übersehen wurde dabei weitgehend, daß der Anteil von Frauen an der erwerbstätigen Bevölkerung nach dem Kriege zu einem wichtigen volkswirtschaftlichen Faktor geworden ist; daher könnten, wie Helge Pross mit Recht bemerkt, wenn "dieses Schema (die Frau gehöre in die Familie) auch weiterhin verbindlich (bleibe), (so können) große volkswirtschaftliche Probleme entstehen. In spätestens zwei Jahrzehnten würde es dann kaum noch erwerbs-

---

41) dazu einige Zitate:
"Frauen engagieren sich nach meinen Beobachtungen stärker persönlich, bemühen sich auch mehr um die pädagogische Seite unseres Berufs ..." Schindler, a.a.O., S. 19.

"Ja, aber sie (die Unterschiede) beziehen sich nicht auf den Wert, sondern auf die Art der Leistung."
ebenda, S. 19.

42) ebenda, S. 19.

43) ebenda, S. 19.

tätige Frauen von 25 und mehr Jahren geben ... Heute sind zwei Drittel der Frauen, die einer außerhäuslichen Arbeit nachgehen, unverheiratet. Diese Relation wird sich, alle anderen Bedingungen konstant gesetzt, im gleichen Maß ändern, in dem die Kriegerwitwen und die unverheirateten Frauen, deren potentielle Ehepartner gefallen oder in Konzentrationslagern gestorben sind, das Pensions- und Rentenalter erreichen."[44)]

Weiterhin ergaben unsere Ausführungen, daß die Rollenerwartungen, die an die Frau gestellt werden, auch weitgehend von ihr internalisiert werden und daß es zu erheblichen Konflikten kommen muß, wenn die Frau sich nicht rollenkonform verhält.

Noch nicht erörtert wurde die Frage, wie sich die latent oder offen vorhandenen Vorurteile - sowohl der Gesellschaft als auch die der betroffenen Frauen - auf die konkreten Ausbildungsmög-

---

44) Helge Pross, Über die Bildungschancen von Mädchen in der Bundesrepublik. Frankfurt, 1969, S. 37.
Vgl. hierzu auch das Statistische Jahrbuch der BRD von 1970, S. 120, wonach der Anteil von Erwerbstätigen (nach dem Stand vom April 1969) sich wie folgt aufschlüsselt:

Tabelle 5

nach Familienstand	insges.	männl.	weibl.
ledig	26,7 %	53,3 %	46,7 %
verheiratet	67,3 %	70,7 %	29,3 %
verw./geschiedene	6,0 %	27,3 %	72,7 %

Erwerbstätige waren insgesamt:	männl.	weibl.
	63,6 %	36,4 %

(Die beiden Tabellen enthalten die Gruppe der Soldaten nicht.)

und im Statistischen Jahrbuch der BRD von 1966, S. 155:

Erwerbstätige insges. (Stand: 6.6.61) einschl. Soldaten:

männl.	weibl.
63,0 %	37,0 %

lichkeiten von Mädchen auswirken, wie sie genutzt werden und welche anderen Faktoren (außer denen der bloßen Geschlechtszugehörigkeit) hier hemmend oder fördernd wirken. Ebenfalls unberücksichtigt blieben die Schwierigkeiten, die es zu überwinden gilt, wenn die Frau Berufstätigkeit und Familienpflichten vereinbaren muß.

DIE ROLLENERWARTUNGEN UND IHRE FOLGEN AUF DIE AUSBILDUNG VON MÄDCHEN

Legt man die generell vertretene Ansicht zugrunde, die 'natürlichste' Aufgabe der Frau sei es zu heiraten, Kinder zu gebären und damit ihre 'Pflicht' erfüllt zu haben, dann müßte diese Haltung auch Auswirkungen auf Ausbildung und Berufswahl von Mädchen haben.

Wie Helge Pross[45)] dazu ausführt, hat sich im Laufe der Zeit insofern ein Wandel vollzogen, als sich wohl kaum noch prinzipielle Widerstände gegen eine Berufsausbildung der Mädchen zeigen. (Mit Rücksicht auf das Thema der vorliegenden Untersuchung soll hauptsächlich der Anteil von Mädchen an Höheren Schulen und an Hochschulen behandelt werden.)

Die Frage, die sich beim Bedenken der 'eigentlichen' Aufgabe der Frau stellt, lautet so:
Lohnt sich eine lange und kostspielige Ausbildung für Mädchen oder ist es berechtigt, von einer Fehlinvestition von Bildung zu sprechen?

Einen guten Einblick in die Problematik Beteiligung von Mädchen an den Bildungsinstitutionen findet sich bei Peisert in seiner Untersuchung über "Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland".[46)]

---

45) Helge Pross, Über die Bildungschancen ..., a.a.O., S. 19.

46) Hansgert Peisert, Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland. München, 1967.

Er geht davon aus, daß die Mädchen an der Altersgruppe der 10 bis 24-jährigen mit 49 % im Jahre 1961 vertreten sind; von diesem Erwartungswert (49) müsse ausgegangen werden, um die Beteiligung von Mädchen an den verschiedenen Bildungseinrichtungen zu messen und um auf diese Weise festzustellen, wie weit gleiche Bildungschancen verwirklicht worden seien.[47)]

So sind z. B. die Mädchen bei Eintritt in die Höheren Schulen mit 40 % vertreten, d. h. um 9 % weniger als es ihrem Bevölkerungsanteil in den genannten Jahrgängen entspräche.[48)]

Bis zur Mittleren Reife holen die Mädchen ihren Rückstand geringfügig auf; dies läßt auf ein erfolgreicheres Durchlaufen dieser Klassen schließen. Allerdings verlassen mehr Mädchen als Jungen mit der Mittleren Reife die Höhere Schule, so daß sich der Anteil der Mädchen - gemessen am Erwartungswert 49 - auf 36 % reduziert. Dieser Prozentsatz ändert sich bis zum Abitur nur unwesentlich. Die rückläufige Tendenz hält jedoch an, denn von den restlichen 36 % - und damit den potentiellen Studienanfängerinnen - gelangen nur 26 % an die Universitäten.

Wie Peisert festgestellt hat, sinkt die Mädchenquote im Verlaufe des Studiums bis auf ein Siebtel aller Studierenden herab. Diese Zahl dürfte jedoch etwas verzerrt sein, da die meist kürzeren Ausbildungswege von Studentinnen nicht berücksichtigt werden.[49)]

Die referierten Daten über die Beteiligung von Mädchen an den höheren Bildungsinstitutionen lassen sich auch durch neuere Statistiken belegen; so sind im WS 1967/68 knapp 25 % aller Studierenden weiblichen Geschlechts.[50)]

---

47) Hansgert Peisert, Soziale Lage ..., a.a.O., S. 100.

48) ebenda, S. 100; die dort gezeigte Graphik bezieht sich auf den Anteil der Mädchen an Gymnasien 1961.

49) Peisert, a.a.O., S. 165, Anmerkung 78.

50) Vgl. Statistisches Jahrbuch der BRD, 1970, S. 78. Es handelt sich hier um deutsche Studierende, ohne Beurlaubte und Gasthörer. Absol. Zahlen:

[illegible] Studierende insgesamt, davon [illegible] weiblich.

Zudem bleibt die Beteiligung der Mädchen an den Oberschulen der BRD seit 1950 mit 40 % relativ konstant,[51] was allerdings nicht allein auf geschlechtsspezifische Faktoren zurückzuführen ist, sondern auch auf die geringe Beteiligung der Unterschichten an den höheren Bildungsgängen.

Ebenso steigt die Beteiligung an den bestandenen Prüfungen (Staats-, Diplomprüfungen und Promotionen) nur langsam an, bei Doktoraten ist die Quote sogar rückläufig.

Im WS 1967/68 sind die Mädchen mit 23,1 % an den erfolgreich bestandenen Prüfungen - Staatsexamen und Diplom - beteiligt;[52] ein Semester später sind es bereits 25,9 %.[53] Bei den Promotionen sind im WS 1967/68 allerdings nur 17,3 % Frauen - diese Zahl entspricht genau dem von Peisert ermittelten Anteil von Frauen an den Promotionen im Jahre 1964 (SS)[54] - im folgenden Semester sind es nur noch 16,2 %.[55]

Besonders auffallend ist die Unterrepräsentierung der Frau im Lehrkörper der wissenschaftlichen Hochschulen.

Neuere Daten sind noch nicht veröffentlicht worden, so daß wir auf Angaben aus dem Jahre 1960 (Erhebungszeitraum) angewiesen sind.

---

51) Helge Pross, Über die Bildungschancen ..., a.a.O., S. 20; s. auch 'Bildungsbericht 70'. Bonn, 1970, S. 531, hier wird der Anteil der Mädchen an den Gymnasien mit 42,5 % für das Jahr 1967, für den Anteil an den Abiturienten mit 37,3 % für 1967 angegeben.

52) Vgl. Statistisches Jahrbuch der BRD, 1970, S. 78. Für das WS 67/68 sind unter den dt. Studierenden 3657 Frauen, die erfolgreich Staats- und Diplomprüfungen absolvierten. Insgesamt waren es 15 823 erfolgreiche Examenskandidaten.

53) ebenda, S. 78, SS 68. Insgesamt 17 238 bestanden Staats- und Diplomprüfungen, darunter 4470 Frauen.

54) Hansgert Peisert, Soziale Lage ..., a.a.O., S. 108.

55) Vgl. Statistisches Jahrbuch der BRD, 1970, S. 78. Doktorate im WS 67/68 insges.: 4580, davon 794 Frauen; im SS 68 insges. 4676, davon 759 Frauen.

Demzufolge schlüsselte sich der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal wie folgt auf:

Tabelle 6

Wissenschaftliches Personal der wissenschaftlichen Hochschulen nach akademischer Stellung und Anteil der weiblichen Personen

Erhebung 1960. Bundesgebiet einschließlich Berlin (West)[56]

Akademische Stellung	insges.	davon weiblich absol.	davon weiblich in %
Lehrstuhlinhaber insges.	2906	18	0,6
o. Prof.	2359	6	0,2
a.o. Prof.[1]	547	12	2,2
habil. Nichtordinarien	3673	129	3,5
apl. Prof.	1651	50	3,0
Privatdozenten	2022	79	3,9
sonstige Lehrpersonen[2]	3584	274	7,6
nichthabil.wiss.Ass.	7239	616	8,5
total	17400	1037	(6,0 % ins

1) Darunter persönl. Ordinarius (in Klammern: darunter weibl.): Wiss. Hochschulen insges. 178 (5), Universitäten 137 (5), Technische Hochschulen 32 (-), Wiss. Hochschulen mit Universitätsrang 9 (9).

2) Honorarprof. Lehrbeauftr., nichthabil. Beamte und Angestellte des wiss. Dienstes.

Ganz anders sieht die Situation von weiblichen Studierenden an pädagogischen Hochschulen und sonstigen Einrichtungen für Lehrerbildung aus. Hier sind die Frauen ungefähr doppelt so häufig vertreten wie die Männer.[57]

---

56) In: Wirtschaft und Statistik, 1965, [illegible]

57) Vgl. Statistik [illegible] BRD, [illegible], S. [illegible]:
[illegible]

Auch die erfolgreich absolvierten Prüfungen für das Lehramt an den verschiedenen Schulen zeigen ein günstiges Bild für weibliche Studierende.[58)]

Die vorliegenden Daten zeigen aber insgesamt, daß der Beteiligung von Frauen an den Bildungseinrichtungen der Bundesrepublik noch Hindernisse in den Weg gelegt werden, die die wachsende Chancengleichheit beeinträchtigen. Wie Helge Pross ausführt, hat sich die absolute Zahl der Abiturientinnen von 1950 bis 1965 zwar verdoppelt[59)]; auch sank der Prozentsatz von Mädchen, die die Höhere Schule mit der Mittleren Reife verlassen,[60)] doch ist sowohl der prozentuale Anteil von Schülerinnen an den Höheren Schulen seit 1950 bis heute fast konstant geblieben, als auch der Anteil von Studentinnen an den Wissenschaftlichen Hochschulen.

Wichtig sind hier die Faktoren, die darüber Aufschluß geben, welche geschlechtsspezifischen Vorurteile als Bildungsbarriere fungieren, welche Schichten bevorzugt an den Bildungsgängen teilhaben und - anknüpfend an unsere Ausgangshypothese - ob die Mädchen überhaupt bereit sind, ihr Interesse nicht nur auf Heirat und Familiengründung zu richten, d. h. Ausbildung und Beruf nicht nur als Übergang zu betrachten.

Legt man die Tatsache zugrunde, daß der Familienstand noch immer wichtiges Statussymbol für die gesellschaftliche Stellung der Frau ist (vgl. den Bericht der Bundesregierung zur Situation der Frau), so wird verständlich, daß das Mädchen - früh an diese Werte gewöhnt - seine Energien nicht so sehr auf berufliche Fortbildung und Aufstieg konzentriert, sondern viel lieber die etwas weniger anstrengende Suche nach dem Mann anstrebt.

Diese 'Tätigkeit' bringt es in keine Konfliktsituation mit gesellschaftlichen Normen und bietet trotzdem die Chance, potentiell

---

58) Vgl. Statistisches Jahrbuch der BRD, a.a.O., S. 81. Ausnahme bilden die Prüfungen für das Lehramt an Gymnasien, wo nur 1582 Frauen von insges. 4947 Prüfungskandidaten vertreten sind. (für 1968).

59) Helge Pross, Über die Bildungschancen ..., a.a.O., S. 19.

60) ebenda, S. 20.

vorhandene Aufstiegsmotivationen im gesellschaftlichen Hierarchiedenken zu kompensieren. Die Aufgabe der Frau wird es sein, den Mann zur Karriere anzuspornen, um den mit weniger Prestige ausgestatteten Status Hausfrau anzuheben.

Ein Indiz für diesen Prozeß kann man in der Tatsache sehen, daß Frauen selten unter ihrem 'Stand' heiraten; d. h. die Orientierung bei der Suche nach einem geeigneten Ehepartner richtet sich nach 'oben' - d. h. die nächst höhere Schicht, die meistens durch den Berufsstatus gekennzeichnet wird - , selten hat die Frau eine gleichwertige oder höher bewertete Tätigkeit als ihr Mann.

Man mag einwenden, daß die Frau in der Regel den weniger qualifizierten Beruf hat und daß damit eine Orientierung nach 'oben' automatisch eintritt; dies würde allerdings bedeuten, daß man Ursache und Wirkung falsch auslegt. Dieser Deutung widerspricht auch, daß sich dieser Auswahlmechanismus bei Frauen nachweisen läßt, die sich selbst eine berufliche Position erarbeitet haben[61] und auch das Verhalten des Mannes, der ungern eine Frau heiratet, die eine höhere Stellung innehat als er.

Die Akzeptierung des vorgegebenen Rollenmusters durch die Frau - dem Manne nicht überlegen zu sein - bewirkt, daß sie ihre Chance verliert, sich durch Beruf und damit durch finanzielle Unabhängigkeit einen Platz in der Gesellschaft zu erobern.

Auf der anderen Seite wird ihr die Wahl eines Partners immer schwerer gemacht, je höher sie auf der Berufsleiter nach oben steigt. Nicht allein die Tatsache, daß eine längere Ausbildung eine mögliche Eheschließung verzögern kann, ist der Grund dafür, daß Frauen in Spitzenpositionen weniger oft verheiratet sind als ihre Geschlechtsgenossinnen; es kommt hinzu, daß die Frau bei der Wahl ihres Partners kritischer wird und sie sich vermutlich nicht so leicht dem Manne unterordnet.

---

61) S. Ernest Havemann, Patricia Salter West, They Went To College. New York, 1952, S. 53 und
Elisabeth Pfeil, Die 23jährigen. Tübingen, 1968, S. 76 f.
Hier wird noch einmal festgehalten, daß die Frau sich darüber klar ist, daß ihre gesellschaftliche Position von der Berufsstellung ihres Mannes abhängt und daß sie nicht als gleichwertige Erwerbspartnerin angesehen wird.

Weiterhin schrumpft ihre Auswahlmöglichkeit mit zunehmendem Alter, da die Männer, mit denen sie bei der Arbeit zusammenkommt, meist verheiratet sind. Auch wird der Mann weniger geneigt sein, eine berufliche Konkurrentin zu heiraten.[62)]

Die Rollenkonfliktsituation scheint noch schwieriger und unlösbarer, wenn die Frau durch die Geburt des ersten Kindes gezwungen wird, aus dem Berufsleben auszuscheiden. Die Argumentation, die hier zu führen wäre, müßte dort ansetzen, wo die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter verteidigt wird und wo eine Halbtagsbeschäftigung für beide Teile als nicht durchführbar, weil nicht betriebsökonomisch, abgelehnt wird.

Die Begrenzung ihrer Berufschancen auf sogenannte weibliche Berufsgruppen und die Unterbezahlung der Frau auf fast allen Arbeitsgebieten behindern eine Veränderung des Gesellschaftssyste zu Gunsten der Frau. (Und des Mannes?)

Besonders erschwerend ist, daß die traditionelle Arbeitsteilung von Mann und Frau als biologisch bedingt angesehen wird und nicht als eine gesellschaftspolitisch veränderbare Machtstruktur.

Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Situation der Mädchen zu Beginn und während des Studiums, so findet man in der Diskussion häufig das Argument, eine lange und kostspielige Ausbildung 'lohne' sich nicht für Mädchen.

Das Ziel der Mädchen sei nicht die Berufslaufbahn, sondern Ehe und Familie und deshalb entwickelten sie auch nicht die entsprechende Energie, um sich fachlich zu qualifizieren.

Wie Wilhelm Felgentraeger[63)] für den Hochschulbereich ausführt, falle die F miliengründung für die Frau in die Zeit der Ausbildung, die des Mannes nicht.

(Bleibt zu fragen, ob das wirklich für den Mann zutrifft.) Da 'natürlicherweise' die Frau davon mehr beansprucht werde als

---

62) S. auch die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit dazu.

63) Wilhelm Felgentraeger, Zur Situation der weiblichen Hochschullehrer. In: Zur Situation der weiblichen Hochschullehrer (Schriften des Hochschulverbandes). Göttingen, 1963.

der Mann und da sie durch die Kinder gezwungen werde, ihren Beruf oder ihr Studium für längere Zeit zu unterbrechen, sei es verständlich, daß ein Ordinarius eine Frau nicht so ermutige und fördere wie einen Mann. (Gemeint ist hier vor allem die Hochschullaufbahn der Frau.)[64] Der Ordinarius könne nicht sicher sein, daß seine langjährigen persönlichen Investitionen auch zum Ziele - nämlich zur Hochschullaufbahn - führten.

Der Gedanke der Fehlinvestition von persönlichem Einsatz und Förderung läßt den Schluß zu, jede Förderung - ideell und finanziell - sei für ein Mädchen a priori verlorene Mühe und brauche deshalb garnicht erst angestrebt zu werden.

Nicht berücksichtigt wird dabei, daß auch beim Manne von Fehlinvestitionen gesprochen werden kann und zwar dann, wenn er sein Studium abbricht oder Examina nicht besteht; zudem sollte der Maßstab für Förderungswürdigkeit im Leistungsnachweis liegen und nicht in Überlegungen, ob eine Frau 'ja doch nur heiratet' oder ob sie vielleicht länger berufstätig sein wird.

Was für die Hochschule ausgesagt wurde, hat auch für andere Bereiche Geltung. Warum sollte sich ein Familienvater oder ein Unternehmer nicht von ähnlichen Gedanken leiten lassen und auf diese Weise Aufstiegswünschen der Frau die tradierten Grenzen setzen?

Und: Warum sollte sich ein Mädchen solch großen Schwierigkeiten aussetzen?

Als Fazit des bisher Referierten kann festgehalten werden, daß Frauen auch "heute noch akademische Bürger zweiter Kategorie" sind;[65] die zahlreichen Behinderungen, die Mädchen und Frauen in den Weg gelegt werden, sind weitgehend von gesellschaftlichen Vorstellungen bestimmt, die festlegen, was eine Frau 'gemäß ihrer Veranlagung, ihrem Wesen' tun sollte. Als hemmender Faktor kommt die Unterprivilegierung der Unterschichten dazu, die nicht nur

---

64) Bei Felgentraeger.

65) S. Hansgert Peisert, Soziale Lage ..., a.a.O., S. 130.

Mädchen, sondern auch Jungen daran hindern, die höheren Bildungsgänge auszunutzen.[66)]

HYPOTHESEN

I. Ausbildungsweg

Wie Pross, Peisert u. a. nachgewiesen haben, sind schichtenspezifische Grenzen, die sich als Bildungsbarrieren für beide Geschlechter erweisen, wenn es sich um den Zugang zu Oberschulen und Universitäten handelt, dafür mitverantwortlich, wenn gleiche Bildungschancen erschwert werden.

Wie Elisabeth Pfeil[67)] in ihrer Untersuchung über die 23-Jährigen festgestellt hat, sind bei den Abiturienten 26 % der Väter selbst Akademiker, 21 % leitende und gehobene Angestellte, 18 % Selbständige, 17 % einfache Angestellte, 12 % mittlere und untere Beamte und nur 5 % angestellte Handwerker und Facharbeiter.[68)]

---

66) S. 'Bildungsbericht 70', S. 32.

Tabelle 7

Soziale Herkunft der Gymnasiasten 1965:

Soziale Herkunft (Stellung d. Vaters im Beruf)	13. Schuljahrgang zusammen	darunter weibl
Beamter	27,6 %	10,6 %
Angestellter	32,0 %	11,6 %
Arbeiter	6,4 %	1,7 %
Selbständige	18,3 %	7,1 %
Freiberufliche	12,4 %	5,1 %
Ohne Beruf, ohne Angabe	3,3 %	1,2 %
	100,0 %	37,3 %

(Die Tabelle ist nur ein Teil der Gesamttabelle.)

67) Elisabeth Pfeil, Die 23Jährigen, a.a.O.

68) ebenda, S. 189.

Allein 78 % der Kinder von angestellten Handwerkern und Facharbeitern gelangten nicht über die Volksschule hinaus.[69)]

Bei Peisert wird der Anteil von Arbeiterkinder an den Gymnasiasten mit 12 % angegeben[70)], wobei darauf hinzuweisen ist, daß in der Bundesrepublik immer noch rund 50 % aller Berufstätigen Arbeiter sind. (S. Statistisches Jahrbuch)

Kommen zu schichtgebundenen Nachteilen noch ungünstige regionale und konfessionelle Konstellationen hinzu, so verringern sich die Bildungschancen. Je niedriger die Schicht, je ländlicher die Region und je starrer der konfessionelle Einfluß ist, desto größer werden die Schwierigkeiten. Peisert bezeichnet Katholiken und Bauern in Kleinstädten und auf dem Land als besonders stark benachteiligte Gruppen.[71)]

Als Katalysator der genannten Faktoren, die sich als bildungshemmend auswirken, fungieren Elternhaus und Schule, die als Hauptträger bildungspolitischer Wertvorstellungen dem Kind und dem Heranwachsenden gegenübertreten.

Gerade bei Mädchen wirken diese Strukturen verstärkt. Zu den geschlechtsbedingten Benachteiligungen müssen schichtbedingte Vorteile und günstige regionale und konfessionelle Faktoren treten, wenn ein Mädchen Höhere Schule und Studium erfolgreich absolvieren soll. Es schien unwahrscheinlich, daß unter der Voraussetzung eines Zusammentreffens mehrerer oder aller bildungshemmender Kriterien wie Zugehörigkeit zur Unterschicht, Wohnen auf dem Dorf und Konfessionsgebundenheit mit starker sozialer Kontrolle bezüglich Rollenerwartung und Normvorstellungen, ein Mädchen den Sprung in einen qualifizierten Beruf - in diesem speziellen Fall einen wissenschaftlichen - wagen würde.

---

69) Elisabeth Pfeil, Die 23Jährigen, a.a.O., S. 189.

70) Peisert, Soziale Lage ..., a.a.O., S. 66; nach den Ergebnissen der bis jetzt veröffentlichten Untersuchungen, vgl. dort die Anmerkung 48, S. 163.

71) ebenda, S. 81 ff. und S. 133 ff.

Was für die abbruchgefährdete Studentin nach Peisert[72] gilt, daß nämlich für die Aufnahme eines Studiums überwiegend Tradition, das Wunschdenken der Eltern, der Tochter eine standesgemäße Weiterbildung zu geben, initiativ wirkt, schien bei 'arrivierten' Wissenschaftlerinnen gerade gegenläufig wirksam. Denn nur, wenn sie (die Frau) sowenig Schwierigkeiten wie möglich hat, wird sie in der Lage sein, sich an der immer noch männlich geprägten Universität durchzusetzen. Man könnte auch sagen, daß die sozialen Barrieren für Frauen an den Hochschulen ein Gradmesser für ihre Integrationsfähigkeit in diese Institution darstellen und damit für ihr Verbleiben und für ein erfolgreiches Studium den Ausschlag geben. Das bedeutet auf der anderen Seite, daß Leistung erst bei ausreichend positiven Bedingungen sich entwickeln kann und damit zur Anerkennung im universitären Bereich führen wird.

Daraus folgt:

These 1

Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Sozialschicht wirkt bildungshemmend oder -fördernd.

These 2

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Hochschulen stammen überwiegend aus der oberen Mittelschicht und der Oberschicht.

These 3

Nachteile, die sich aus der Geschlechtszugehörigkeit ableiten lassen, werden durch die Bildungsmotivationen der Herkunftsfamilie - insbesondere "Akademikertradition" - kompensiert.

---

72) Hansgert Peisert, Soziale Lage ..., a.a.O., S. 124 f.
Als zusätzliche Studienmotivationen werden genannt:

Scheu vor Berufstätigkeit
Überbrückung der Zeit zwischen Schule und Ehe
Allgemeines Bildungsinteresse
Bildung der Persönlichkeit
Berufsausbildung für den Notfall
Nutzung der Hochschulreife

Dies sind die Faktoren, die sich unschwer auf die Erziehung im Elternhaus zurückführen lassen.

These 4

Regionale und konfessionelle Faktoren sind in bezug auf eine qualifizierte Ausbildung relevant.

These 5

Die Erreichung und Ausübung eines qualifizierten Berufes wird für die Frau nur realisierbar, wenn sich schichtspezifische und geschlechtsbedingte Nachteile durch positive Werte (s. Thesen oben und die Ausführungen dazu) ersetzen lassen.

II. Familiensituation und Aufstiegsmotivationen

Inwieweit verhalten sich Frauen 'karrierebewußt', welchen Einfluß hat dabei der Familienstand und welche Situation ergibt sich, wenn Kinder zu betreuen sind?

Diese Fragen umreißen kurz die Situation, die als Kriterium für die spezielle Konfliktlage der Frau anzusehen ist. Die Frage nach Leistung und Fähigkeiten der Frau im wissenschaftlichen Bereich wird damit implizit auch gestellt.

Angenommen wurde, daß je mehr sich eine Frau qualifizieren will - d. h. auch je mehr Verantwortung sie übernehmen will - um so mehr gerät sie in Gegensatz zu den an sie herangetragenen Rollenerwartungen, die nicht nur von außen auf sie wirken, sondern die von ihr längst u. U. internalisiert worden sind.

Es lag nahe, von einem weit verbreiteten Urteil auszugehen, welches besagt, daß der größte Teil der Akademikerinnen entweder unverheiratet sei oder zumindest geschieden, da eine Ehe, in der die Frau Beruf und Familie verbinden müsse und gleichwertige Tätigkeit wie der Mann ausübe, nicht 'gutgehen' könne.

Diese Hypothese war hauptsächlich auf Frauen bezogen, die eine Spitzenposition - ordentliche Professorin etc. - an der Universität inne haben und die auf eigene Familie bewußt oder notgedrungen verzichtet hatten. Gefolgert wurde daraus, daß im allgemeinen ledige Wissenschaftlerinnen stärkere Aufstiegsmotivationen zeigen würden als verheiratete.

Ob der wissenschaftliche Nachwuchs - nichthabilitierte Assistentinnen etc. - sich ebenfalls an diesem Muster halten würde, konnte nicht angenommen werden.

Eher war anzunehmen, daß - im Hinblick auf die zunehmende frühere Eheschließung unter Studenten ganz allgemein - diese Gruppe früher an die eigene Familiengründung (zumindest an eine Heirat) denken würde und daß hier andere Verhaltensmuster zur Geltung kämen.

Im Hinblick auf die Qualifikation, die ein Hochschullehrer für seine Tätigkeit haben sollte, wäre zu überprüfen, ob die dafür gültigen Kriterien nach geschlechtsspezifischen Aspekten differenziert werden. Die Untersuchung von Vetter bildete hierfür die Ausgangsbasis.

Voraussichtlich kommt man zu anderen Ergebnissen, wenn man Wissenschaftlerinnen danach befragt und nicht andere Bezugsgruppen, die nur indirekt von dieser Problematik berührt werden.

Konsequenterweise müßten Frauen, die es sozusagen 'geschafft' haben, Vorurteile bezüglich der geistigen Unfähigkeit der Frau, wissenschaftlich zu arbeiten, abgebaut haben oder doch wenigstens den Unsinn von Geschlechtsstereotypen erkennen und ablehnen. Daraus folgt:

These 6

Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen sind eher unverheiratet, da Familien - und Berufsrolle sich nur schwer verbinden lassen.

These 7

Bei jüngeren Wissenschaftlerinnen ist zu vermuten, daß sie auf eigene Familie nicht zugunsten einer Berufskarriere verzichten wollen. Aus dieser Konstellation lassen sich u. U. geringe Neigungen hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs ableiten. (full - time - job in leitenden Stellungen.)

These 8

Zweifel an den geistigen Fähigkeiten der Frau sind nicht nur auf Vorurteile der Männer zurückzuführen - auch Frauen können solche Geschlechtsstereotypen internalisiert haben. Anzunehmen ist aber, daß gerade die wissenschaftlich tätige Frau solche Vorurteile erkennt und ablehnt.

These 9

Aufstiegswillen ist daher partiell unabhängig von internalisierten Werten, die der Frau die Befähigung zum wissenschaftlichen Berufe absprechen. Er ist aber abhängig vom Familienstand, d.h. die eigene Familie und Kinderwunsch wirkt dem entgegen.

III. Berufssituation

Weitgehend unbekannt war zu Beginn der Erhebung die Verteilung des Status von weiblichen Lehrkräften im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen. Ausgangspunkt war die Annahme, daß die Spitze relativ sehr dünn mit Frauen besetzt sei und daß der zu erwartende Prozentsatz eine starke Unterrepräsentierung der Frau im Lehrkörper zeigen würde.

Dies könnte zum großen Teil auf Schwierigkeiten zurückgeführt werden, die in gesellschaftlichen Vorurteilen liegen; so z.B. die Bevorzugung männlicher Bewerber bei Berufungen und bei der Vergabe von finanziell abgesicherten Positionen.

Nicht ganz auszuschließen war die These, daß auch Frauen selbst zuwenig Selbstvertrauen in ihre Fähigkeiten haben und daher den Konkurrenzkampf mit ihren männlichen Kollegen scheuen würden.

Für die mittleren Ränge in der Hochschulhierarchie wurden keine Diskriminierungen angenommen; dies hat besonders dann Gewicht, wenn es sich um Disziplinen handelt, die nicht als ausgesprochene Domäne des Mannes gelten.

Es sollte überprüft werden, inwieweit die Akademikerin mit ihrer Berufssituation zufrieden ist oder ob sie lieber einen anderen

Beruf wählen würde, wenn sie noch einmal die Wahl hätte.

Unter Berücksichtigung mangelnder Aufstiegschancen, fehlender Anerkennung ihrer Arbeit und dem besonderen Stress, der durch mehrere Rollen hervorgerufen wird, wäre es möglich, daß ein Beruf bevorzugt würde, der diese Komponenten weitgehend ausschließen würde.

Daraus folgt:

These 10

Frauen sind nach wie vor an der Universität - besonders in Spitzenpositionen - unterrepräsentiert.

These 11

Dafür sind überwiegend gesellschaftliche Vorurteile verantwortlich, die sich dahingehend auswirken, daß männliche Bewerber für höhere Positionen bevorzugt werden.

These 12

Nicht ausgeschlossen werden kann die Vermutung, daß Frauen selbst zuwenig Selbstvertrauen und Energie aufbringen, um in Spitzenpositionen zu gelangen.

These 13

Im Hinblick auf zahlreiche Schwierigkeiten, die sich für die Frau aus einer qualifizierten Berufstätigkeit ergeben, wurde vermutet, daß sie lieber einen Beruf ergreifen würde - wenn sie noch einmal die Möglichkeit hätte, sich zu entscheiden - der weniger Konflikte mit sich bringt.

METHODE UND DURCHFÜHRUNG DER UNTERSUCHUNG

Zur Methode:

Für die Erhebung wurde ein Fragebogen entwickelt, der zum Teil standardisierte Fragen, zum Teil offene Fragen enthielt. Beide Frageformen schienen erforderlich, da für wesentliche Bereiche nicht genügend abgesichertes theoretisches und empirisches Material zur Verfügung stand.

Standardisierte Fragen, d. h. Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien, wurden immer dann verwendet, wenn es sich um sozialstatistische Daten oder um Antworten des Ja - Nein - Weiß nicht - Typus handelte.

Offene Fragen, d. h. Fragen, auf die die Untersuchungspersonen beliebig antworten konnten, sollten Meinungen, Haltungen und Einstellungen zu bestimmten Problemstellungen ermitteln; Ziel war hier primär, neues Material zur späteren Hypothesenbildung zu gewinnen.

Kriterien für die Wahl der Frageform waren:

1. die Berücksichtigung der Tatsache, daß es sich um eine schriftliche Befragung handelte,
2. das Untersuchungsziel, das durch die Fragen operational gemacht werden sollte,
3. die genügende Erprobung der Antwortkategorien in anderen Untersuchungen und
4. die End-Ergebnisse des Pre-Tests, der der eigentlichen Untersuchung vorausgegangen war.

Durch Kategorienbildung wurden qualitative Aussagen (= aus den offenen Antworten) quantifiziert und damit vergleichbar.

Zusätzlich verwendeten wir sogenannte 'statements', die von den Befragten auf einer Skala von 1 - 7 (von Zustimmung bis Ablehnung) eingeordnet werden sollten.

Wie bereits erwähnt, handelte es sich um eine schriftliche Befragung. Die Schwierigkeiten, die sich im allgemeinen bei postalischen Umfragen ergeben, glaubten wir durch die spezifische Situation unserer Probandinnen und durch die Intention, die wir mit dem Forschungsvorhaben verbanden, auf ein Minimum reduzieren zu können.

Wie Scheuch es ausgedrückt hat, dürfte es: "Generell (dürfte es) die Funktion schriftlicher Befragungen sein, einen allgemeinen Rahmen für eine intensiver zu untersuchende Gruppe abzuklären."[73)]

Auch für unsere Problematik konnte kaum auf empirisches Material zurückgegriffen werden, so daß wir primär auf die Gewinnung neuer Daten angewiesen waren. Hinzu kommt, daß die Gruppe der Akademikerinnen einen verschwindend kleinen Prozentsatz - gemessen am Gesamtlehrkörper - ausmacht, der sich selbst in offiziellen Statistiken nicht auswirkt, d. h. eine Differenzierung nach dem Geschlecht wird in den wenigsten Fällen vorgenommen.

Gleichzeitig hatten wir es mit einer relativ homogenen Gruppe zu tun (ähnliche Strukturmerkmale waren vorhanden wie z. B.: gleiches Geschlecht, Ausbildungsweg, Status, Tätigkeitsbereich.), die dank ihres höheren Bildungsstandes keine Schwierigkeiten bei der Beantwortung der gestellten Fragen haben konnte und die auch bei offenen Fragen keine Hemmungen zeigen würde.

Beachtet wurde weiter, daß der Fragebogen nicht zu lang war; es mußte gewährleistet sein, daß dieser in maximal zwanzig Minuten ausgefüllt werden konnte. Auch die Zeit - Kosten - Frage erleichterte uns die Wahl der Methode, da die Arbeit von einer einzigen Person geleistet werden mußte und unsere Probandinnen in Frankfurt, Gießen, Marburg und Darmstadt verstreut waren. Es erübrigt sich fast, darauf hinzuweisen, daß ein einziger Interviewer bei seiner 'Rundreise' in die Hochschulstädte aus den verschiedensten

---

73) E.K. Scheuch, Das Interview in der Sozialforschung. In: Handbuch der empirischen Sozialforschung, Stuttgart, 1962, S. 169.

Gründen überfordert gewesen wäre. Mit dem postversandten Fragebogen hatten wir zudem die Gewähr, daß alle Befragten zur g l e i c h e n Z e i t im Besitz des Fragebogens sein konnten.

Zur Durchführung:

In einem Pre-Test wurde an 15 Akademikerinnen in Marburg und Gießen der Fragebogen überprüft. Die Zahl der mündlichen Interviews, die dabei durchgeführt wurden, mußte niedrig gehalten werden, da sonst für die Hauptuntersuchung zuwenig Personen verfügbar gewesen wären.

Auswahlkriterien für die Testpersonen waren:

a) unterschiedliche Fakultäten,
b) verschiedene Altersstufen,
c) Status innerhalb der Hochschule und
d) Familienstand - soweit dies bekannt war, denn aus den Vorlesungsverzeichnissen war dies nicht ersichtlich.

Nach Abschluß des Pre-Tests wurden einige Änderungen notwendig, die sich auf folgende Bereiche bezogen:

1. graphische Gestaltung: für die offenen Fragen mußten mehr Leerzeilen zur Verfügung gestellt werden,
2. einige Antwortkategorien wurden überflüssig, da diese bei anderen Angaben überprüft werden konnten,
3. sprachliche Fehlerquellen wurden ausgeschaltet, um möglichen Mißverständnissen vorzubeugen,
4. neue 'statements' wurden mit in den Fragebogen aufgenommen und
5. Fragen, die nicht aussagekräftig genug schienen, wurden ersatzlos gestrichen. (Auch im Hinblick auf die Länge des Fragebogens.)

Befragt wurde an den vier hessischen Hochschulen Frankfurt, Marburg, Gießen und Darmstadt. Miteinbezogen waren die pädagogischen

Institute, soweit diese in den Vorlesungsverzeichnissen aufgeführt waren. Die Grundgesamtheit aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen war mit 343 relativ klein, so daß eine Totalerhebung durchgeführt wurde.[74)]

Ausländerinnen - meist Lektorinnen - wurden wegen großer regionaler Mobilität und der unterschiedlichen, nicht vergleichbarer Ausbildungswege, nicht berücksichtigt. Bei Doppelnennungen in mehreren Fakultäten wurde jeweils nur einer Fakultät zugeordnet ausschlaggebend war die Hauptfachrichtung.

Stichtag war der 16.10.1969. Es wurden 343 Fragebogen an alle im WS 1969/70 in den Vorlesungsverzeichnissen erfaßten Akademikerinnen der genannten Hochschulen versandt.

Dem Fragebogen lag ein Begleitbrief[75)] bei, der über das Untersuchungsziel informierte, die Anonymität der Antworten zusicherte und um Mitarbeit bat. Ebenfalls beigefügt war ein Freumschlag, um das Rücksenden der Fragebogen zu erleichtern.

Akademikerinnen, die bereits im Pre-Test befragt worden waren, und Ausländerinnen sind in der Grundgesamtheit (N = 343) nicht vertreten.

Die Verteilung der versandten Fragebogen auf die einzelnen Städte ergibt sich wie folgt:

Tabelle 8

Frankfurt	N = 109
Marburg	N = 81
Gießen	N = 140
Darmstadt	N = 13
total	N = 343

Die Rücksendequote der Fragebogen war relativ hoch.
RQ insgesamt = 73,1 %.

---

74) Vgl. hierzu die Untersuchung von Peter Kaupp, Der Hochschulassistent und seine Probleme. Stuttgart, 1969; auch hier wurde eine Totalerhebung durchgeführt, da die Grundgesamtheit ebenfalls sehr klein war.

75) S. Begleitbrief, Fragebogen, Codeplan etc. im Anhang.

Als Rücksendequote bezeichnen wir alle zurückgesandten Fragebogen, auch wenn die betreffende Person nicht mehr im Erhebungszeitraum an der Hochschule tätig war, den Fragebogen aber ausgefüllt zurückgesandt hatte oder wenn die Befragte verzogen war.[76)]

Bereits emeritierte Dozentinnen, die antworteten, wurden nicht in die Hauptuntersuchung genommen, da Ausbildungsgang und Altersstruktur verzerrend auf die Gesamtergebnisse gewirkt hätten.

Schlecht ausgefüllte Fragebogen, d. h. Fragebogen mit zu großen Lücken, wurden ebenfalls nicht als 'gültige' Interviews gewertet.

Hieraus ergibt sich eine Differenz zwischen Rücksendequote und tatsächlich verwerteten Fragebogen.

Die folgende Tabelle zeigt die eingegangenen Fragebogen und die 'gültigen' Fragebogen, aufgeschlüsselt nach Städten in absoluten Zahlen und in Prozentwerten.

Tabelle 9

Übersicht der eingegangenen Fragebogen*

Städte	N	RQ/absol.	RQ %	davon gült. Fragebogen in bez. auf RQ	
				absol.	%
Frankfurt	109	82	75,2	69	84,1
Marburg	81	62	76,5	53	85,4
Gießen	140	100	71,4	91	91,0
Darmstadt	13	7	53,8	7	100,0
total	343	251		222	

*) RQ ist hierbei die Rücksendequote
N = Grundgesamtheit
Die Prozentwerte ergänzen sich nicht auf 100, da auf verschiedene Größen der einzelnen Städte bezogen.

76) Bei manchen der genannten Möglichkeiten würde sich die Grundgesamtheit verringern, so daß die Rücksendequote gleich blei-

Bemerkenswert waren beim Eingang der Fragebogen die unterschiedlichen Einlaufwellen; bereits am 25.11.69 (also innerhalb von vier Wochen) waren 181 Fragebogen eingegangen, das entspricht einem Prozentsatz von 53.

Im Verlauf der Erhebung wurden im Abstand von einem Monat zwei Mahnbriefe verschickt, die um Zusendung der noch ausstehenden Fragebogen baten. (Beginn dieser Aktion: Mitte Januar 1970.) Der letzte Mahnbrief war mit einem Kurzfragebogen gekoppelt, der über Verweigerungsgründe, über beruflichen Status, Alter und Familienstand Auskunft geben sollte.

Auch hier wurden teils offene, teils standardisierte Fragen verwendet. Der Erfolg dieser Aktion war allerdings gering; geantwortet haben nur 20 von fast 100 Personen. Allerdings kamen noch etliche ausgefüllte Fragebogen zurück, so daß die Beantwortung des Kurzfragebogens hinfällig wurde. Die Erhebung wurde Ende Februar 1970 abgeschlossen.

Nachzutragen bleibt, daß zahlreiche Zuschriften von Befragten eingingen, die über den Verlauf der Untersuchung unterrichtet werden wollten. Kritische Bemerkungen zum Fragebogen und zu den behandelten Themen wurden in den Fragebogen selbst angemerkt - dies trifft vor allem diejenigen, die nur den Kurzfragebogen beantwortet haben.

Interpretation und technische Bearbeitung der Daten

Wie bereits erwähnt, beschränkt sich die Untersuchung auf die vier Hochschulen des Landes Hessen in Frankfurt, Marburg, Gießen und Darmstadt. Da wir auf eine Stichprobe verzichtet hatten, mußten wir den Nachteil in Kauf nehmen, daß wir die Gruppe der Verweigerer nicht einordnen konnten, was unter Umständen zu erheblichen Verzerrungen der Ergebnisse führen kann.[77] Besonders was die Repräsentativität der Ergebnisse betrifft, können sich Fehler ergeben, die sich nicht kontrollieren lassen,

---

77) S. hierzu: William J. Goode u. Paul K. Hatt, Die schriftliche Befragung. In: Das Interview, hrsg. von René König. Köln, Berlin, 1965, S. 165.

da die betreffenden Faktoren wie z. B. Alter, Familienstand etc., die eine Überrepräsentierung der einen oder anderen Gruppe ermöglichen könnten, von uns nicht hinreichend überprüft werden konnten.

Aus dieser Nichtkontollierbarkeit der Versuchspersonen ergäbe sich - nach Goode und Hatt - daß die Postwurf-Umfrage für ein repräsentatives Sample unbrauchbar sei.[78)]

Dies trifft in verstärktem Maße für unsere Untersuchung zu, da aus den Vorlesungsverzeichnissen nur der Faktor 'Status an der Hochschule' für die Verweigerungsgruppe aufgeschlüsselt werden konnte. Die offiziellen Angaben über sozialstatistische Daten der Hochschulangehörigen wurden aus rechtlichen Gründen von den Universitätssekretariaten nicht freigegeben. Deshalb sei an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, daß die vorliegende Untersuchung nicht den Anspruch erhebt, ein repräsentatives Bild der an hessischen Hochschulen tätigen Akademikerinnen zu vermitteln.

Ein weiterer Aspekt kommt hinzu, der es als nicht ratsam erscheinen ließ, komplizierte statistische Rechenverfahren anzuwenden, die eine Absolutsetzung der Daten impliziert hätten, die den Gültigkeitsbereich derselben zu weit ausgedehnt hätte: die Tatsache, daß wir kein auf der Wahrscheinlichkeitstheorie basierendes Zufallssample gezogen hatten.

In diesem Zusammenhang sei auf die Ausführungen von Heinz Hartmann hingewiesen, der die Uneinigkeit der Wissenschaftler zu diesem Problem wie folgt wiedergibt: "Ein Zentrum der Auseinandersetzungen liegt bei der Frage, ob Signifikanztests nur bei Wahrscheinlichkeitsstichproben angestellt werden dürfen. Die Meinungen zu diesem Problem sind extrem verschieden. Auf der einen Seite findet die These, daß man statistische Tests auf Stichproben beschränken sollte, eine Reihe vorbehaltloser

---

78) William J. Goode u. Paul K. Hatt, Die schriftliche Befragung, a.a.O., S. 164 f. Hier wird darauf hingewiesen, daß wohl die Richtung der Verzerrung zwar bekannt sei, daß aber über das Verzerrungsausmaß kaum etwas ausgesagt werden könne. Dabei ist zu beachten, daß eine hohe Rücksendequote eine relativ geringe Verzerrung bedeutet.

Anhänger ... Eine radikale Tendenz läuft darauf hinaus, statistische Tests sogar für Stichproben in Frage zu stellen."[79]

Die Gegenposition dazu würde besagen, daß statistische Tests auch bei jeder beliebigen Sammlung von Fällen Gültigkeit hätte

Wir sind geneigt, uns der ersteren Argumentation anzuschließen da wir aus bereits erwähnten Gründen weder von einem Zufallssample noch von einer Repräsentativumfrage sprechen können.

Zudem hatten wir eine relativ kleine Grundgesamtheit, die sich weiter verkleinerte und in kleine Gruppen spaltete, da nicht mit einer 100 % Beantwortung der Fragebogen gerechnet werden konnte. Dadurch und durch die Tatsache, daß die beobachteten Häufigkeiten nicht einer Normalverteilung[81] entsprachen, wurden viele Rechenverfahren nicht anwendbar. Aus den genannten Erwägungen heraus begnügten wir uns mit einfacher Kreuztabulierung[82]; Kriterien dafür waren die theoretischen Überlegungen vor und während der Erhebung und die Ergebnisse der Rohauszählung.

Die technische Bearbeitung der Daten

An der Abteilung für Erziehungswissenschaften in Gießen wurde das Datenmaterial auf Lochkarten gebracht. Die Rohauszählung

---

79) Heinz Hartmann, Empirische Sozialforschung. München, 1970, S. 157.

80) ebenda, S. 158: beiden Positionen liegt zugrunde, daß unterschiedliche Signifikanzbegriffe verwendet werden.

81) Bei Korrellationskoeffizienten und bei Chi-Square wird eine Normalverteilung der beobachteten Häufigkeiten vorausgesetzt. Bezüglich der Gruppengröße wäre es zum Beispiel absurd gewesen, die fünf Ordinariae unserer Untersuchung mit den ungefähr 70 wissenschaftlichen Assistentinnen zu konfrontieren und hierbei statistische oder was immer für Signifikanzen zu untersuchen.

82) Ingrid Sommerkorn, On The Position Of Women In The University Teaching Profession In England. Diss., London, 1966, S. 246 ff. Die Verfasserin weist darauf hin, daß für statistische Tests ihr Stichprobenumfang mit n = 100 zu klein sei, deshalb verwende sie Kreuztabulierung.

übernahm das der Universität in Köln angeschlossene Rechenzentrum und die Kreuztabulierung wurde vom Deutschen Rechenzentrum in Darmstadt angefertigt. Eine Auswertung der statements nach Student-t wurde im Deutschen Institut für Pädagogik in Frankfurt gemacht.

Die Auswahl der genannten Institutionen ergab sich dadurch, daß die Beratungen sehr unterschiedlich waren und zudem falsche oder mißverständliche Auskünfte dazu zwangen, das Rechenzentrum zu wechseln.

BESCHREIBUNG DER ZIELGRUPPE NACH SOZIALSTATISTISCHEN MERKMALEN

1. Struktur des Lehrkörpers

Von sämtlichen an den Universitäten Marburg, Gießen und Frankfurt selbständig tätigen Hochschullehrern stellen Frauen nur 5,2 %.

Als selbständig tätige Hochschullehrer wurden klassifiziert:

ordentliche Professoren
außerordentliche Professoren
außerplanmäßige Professoren
Honorarprofessoren
Dozenten
Wiss. Räte
Lehrbeauftragte
Studien- und Oberstudienräte i. H.

Diese Gesamtheit verteilt sich auf die einzelnen Hochschulen wie folgt:

Tabelle 10

Anteil der Frauen am Lehrkörper für das WS 1969/70
(ausgezählt nach dem Vorlesungsverzeichnis)

Stadt	absol.		%	
	m	w	m	w
Marburg	489	25	95,2	4,8
Gießen	542	32	94,5	5,5
Frankfurt	797	44	94,8	5,2
total	1828	101	94,8*	5,2*
m + w	1929		100,0	

*) errechneter Durchschnittswert, bezogen auf 1929

Die Technische Hochschule Darmstadt wurde nicht berücksichtigt, weil hier ohnehin nur 13 Frauen im Lehrbetrieb vertreten sind. Technische Hochschulen sind nicht nur in Hessen negative Extreme, insofern ihre Lehrstäbe erheblich weniger weibliche Mitglieder haben als die auch nicht gerade frauenfreundlichen nichttechnischen Universitäten.

Rechnet man die akademischen Mitarbeiter (Assistenten, akademische und andere Räte) hinzu, so erhöht sich der Anteil der Frauen an der Gesamtheit der "Lehrpersonen" auf 9,1 %.

Tabelle 11

Anteil der Frauen am Lehrkörper für das WS 1969/70
(inkl. akademische Mitarbeiterinnen)
ausgezählt nach dem Vorlesungsverzeichnis

Stadt	absol.		%	
	m	w	m	w
Marburg	1019	85	92,3	7,7
Gießen	1083	140	88,5	11,5
Frankfurt	1201	109	91,6	8,4
total	3303	334	90,9*	9,1*
m + w	3637		100,0	

*) errechneter Durchschnittswert, bezogen auf 3637

Die Verteilung der Befragten auf die akademischen Ränge ergibt für die Grundgesamtheit und für die in der Erhebung ermittelten Positionen folgendes Bild:[83)]

Tabelle 12

Befragungsort und Status *) Status in der Grundgesamtheit

Ermittelt nach den eingegangenen Fragebogen.

Befragungsort / Status a.d.H.	Frankfurt		Gießen		Marburg		Darmstadt		total	
o. Prof.	1	3*	3	6*	1	2*	-	na*	5	11*
a.o. Prof.	1	1*	3	3*	-	1*	-		4	5*
apl. Prof.	2	3*	-	-	2	2*	1		5	5*
Honorar-Prof.	-	1*	-	-	1	2*	1		2	3*
wiss. Rätin	-	1*	-	-	2	2*	-		2	3*
Doz., Privatdoz.	6	7*	4	5*	3	8*	1		14	20*
akad.Rätin-Oberrät.	9	na*	4	4*	4	1*	-		17	5*
Stud.-Oberstud.Rät.	9	17*	3	11*	-	1*	-		12	29*
wiss. Assistentin	15	46*	28	74*	29	59*	3		75	179*
Ass. m.d.V.b.	7	na*	17	na*	6	na*	-		30	na*
päd. Mitarbeiterin	11	na*	11	15*	-	-	-		22	15*
Lehrbeauftr.	6	11*	4	7*	3	9*	1		14	27*
wiss. Mitarbeit.	2	na*	8	9*	1	na*	-		11	9*
anderes	-	-	4	-	1	-	1		6	-
total	69	90*	89	134*	53	87*	8		219	311*

(na = im Vorlesungsverzeichnis nicht gesondert aufgeführt)

Die Verteilung der Befragten auf die einzelnen akademischen Ränge zeigt, daß Frauen an der Universität nach wie vor stark

83) Die z.T. hohe Diskrepanz zwischen Grundgesamtheit und eingegangenen Fragebogen erklärt sich dadurch, daß erstens die Ausfälle - wie Wohnortwechsel, nicht mehr an der Hochschule tätig u.a.m. - darin noch enthalten sind und zweitens, weil die Pre-Testdaten nicht abgezogen worden sind (bzw. den eingegangen Fragebogen nicht hinzugezählt worden sind). Quelle war jeweils das Vorlesungsverzeichnis; die darin verwandten Kategorien entsprechen nicht immer ganz exakt denen des Fragebogens oder denen der Befragten.

unterrepräsentiert sind.
Lehrstuhlinhaberinnen und damit Vertreterinnen von Spitzenpositionen in der Hochschulhierarchie sind so gut wie garnicht vorhanden. Unter den einzelnen Universitäten schneidet Gießen mit sechs ordentlichen Professorinnen von insgesamt 11 in den vier Hochschulstädten am besten ab. Auch bei den akademischen Mitarbeiterinnen ist Gießen mit 74 wissenschaftlichen Assistentinnen von insgesamt 179 überproportional gut vertreten.

Die Gesamtzahl der ordentlichen Professoren beträgt 583. Im Vergleich damit bilden die 11 weiblichen Repräsentanten eine sehr kleine Minderheit, so daß man immer noch folgern muß, die Universität ist nach wie vor eine 'männlich' geprägte Instituti

Gestützt wird diese Annahme auch durch die Zusammensetzung der Gesamtheit der Befragten nach Habilitierten und Nicht-Habilitierten:

Tabelle 13

Habilitierte weibliche Lehrkräfte nach Fakultäten

(In Klammern: die ordentlichen Professorinnen)

Fakultät	habilitierte weibl. Lehrkräfte absol.	%
med., Zahnmed., vet.med.	7	3,15
jur.	1	0,45
WiSo/rechts-wirt.	4 (3)	1,80
phil.	5 (4)	2,50
math.-nat.	11 (2)	4,95
AFE	1 (2)	0,45
landwirt.	1	0,45
K.A.	1	0,45
total	31 (11)	14,20

14,2 % aller Befragten sind demnach habilitiert. Vergleichszahlen für Männer liegen nicht vor. Immerhin ist aber auffallend,

daß die Zahl der habilitierten Befragten, verglichen mit der der ordentlichen Professorinnen (Hessen) groß ist.

Das deutet auf besondere Widerstände gegen die Berufung von Frauen hin. Die Erhebung des statistischen Bundesamtes von 1960[84] gibt folgende Angaben für das weibliche Lehrpersonal an den wissenschaftlichen Hochschulen:[85]
"Von 17114 Personen des wissenschaftlichen Personals waren 1032 Frauen (= 6 %); vom Gesamtlehrkörper im engeren Sinne (ordentliche und außerordentliche Professoren, außerplanmäßige Professoren und Dozenten) mit insgesamt 6407 Personen waren 147 Frauen (= 2,3 %). Die Mehrzahl der Frauen waren nicht habilitierte Assistentinnen. Weibliche Lehrstuhlinhaberinnen gab es lediglich 18 (=0,7 %). Habilitierte Nichtordinarien 129 (= 3,5 %).

Knapp 90 % der weiblichen Wissenschaftler waren an den Universitäten tätig. Der Anteil der Frauen war in folgenden Fächern relativ hoch:

Europäische Philologie (insbes. Germanistik)
Gartenbau
Architektur
Zahnheilkunde und in allen medizinischen und pädagogischen Disziplinen."[86]

Unterschiedliche Prozentwerte gibt Asta Hampe[87] bei der gleichen Anzahl von 18 Lehrstuhlinhaberinnen:

---

84) Leider gibt es keine neueren zugänglichen Vergleichszahlen. Der Hinweis auf eine Vergleichserhebung im Jahre 1966 ist irrelevant, da bis heute diese Zahlen nicht vorliegen. Vgl. Wirtschaft und Statistik, H. 7, 1962, S. 400.

85) Zitiert nach: "Das Parlament", Nr. 21 v. 26.Mai 1965, Eine kleine Anfrage und ihre schriftliche Beantwortung.

86) Prozentuale Verteilungen auf die einzelnen Disziplinen liegen nicht vor (auch nicht in Wirtschaft und Statistik).

87) Asta Hampe, Frauen im akademischen Lehramt. In: Zur Situation der weiblichen Hochschullehrer. (= Schriften des Hochschulverbandes Heft 13). Göttingen, 1963, S. 68. Die Daten sind der gleichen Erhebung aus dem Jahre 1960 entnommen.

bezogen auf den Anteil aller weiblichen Lehrpersonen ergeben sich 1,4 % Lehrstuhlinhaberinnen. Bezogen auf die gleiche Basis sind:

12,4 % Frauen habilitierte Nichtordinarien
26,4 % Frauen sonstiges Lehrpersonal (Honorarprof., Lehrbeauftragte, nichthabil. Beamte oder Angestellte des wiss. Dienstes)
59,5 % Frauen nichthabilitierte wiss. Assistenten einschl. nichthabilitierte Oberassistenten, -ärzte, -ingenieure.

Die Zahlen von Hampe für die habilitierten weiblichen Nichtordinarien (= 12,4 %) liegen etwas unter denen der vorliegenden Erhebung (= 14,2 %).
Der Anteil ordentlicher Professorinnen in der Grundgesamtheit (N = 222, eingegangene gültige Fragebogen) liegt mit 2,3 % relativ hoch. (Hampe = 1,4 %) Jedoch sind die Vergleichszahlen ziemlich alt.

Insgesamt ist der Anteil der Befragten an den akademischen Rängen:

Tabelle 14

Anteil der Befragten an den akademischen Rängen

Status	Anteil der Befragten %
o. Prof.	2,25
a.o. Prof.	1,80
apl. Prof.	2,25
Honorar-Prof.	0,45
wiss. Rätin	0,90
Dozentin/Privatdoz.	6,30
akadem. Ober-Rätin	7,66
Stud.-Oberstud. Rätin	5,41
wiss.Ass., Ass.m.d.V.b.	47,74
päd. Mitarbeiterin	9,91
Lehrbeauftragte	6,76
wiss. Mitarbeiterin	4,95
anderes	2,70
total	99,08

Im Vergleich zu den Daten von Asta Hampe sind hier die wissenschaftlichen Assistentinnen unterrepräsentiert. Berücksichtigt man, daß jedoch in Tabelle 12 immerhin rund 57 % (= 179) wissenschaftliche Assistentinnen verzeichnet sind, so wird klar, daß auf die Umfrage ein großer Teil dieser Gruppe nicht geantwortet hat. Das Maß der Verzerrung läßt sich allerdings nicht eindeutig festlegen; Faktoren wie: Wegzug vom Hochschulort, Aufgabe der Berufstätigkeit, weil ein Kind erwartet wird, Diskrepanz zwischen tatsächlich angegebenem Status und dem in den Vorlesungsverzeichnissen geführten und anderes mehr lassen eine zahlenmäßige Angabe über den Verzerrungsgrad nicht zu (s. auch Methodenkapitel).

Die Fächerpräferenzen (Tabelle 13) liegen für die habilitierten Lehrkräfte an den hessischen Hochschulen anders: Vorrang hat die mathematisch-naturwissenschaftliche Richtung; die Bevorzugung medizinischer Fächer stimmt mit der Erhebung des statistischen Bundesamtes überein. Allerdings gibt es dort keine Aufschlüsselung nach Habilitierten.

Der Gesamtanteil aller Befragten nach Fakultäten ergibt aber eine Annäherung der auf Bundesebene festgestellten Präferenzen:

Tabelle 15

Anteil der Befragten nach Fakultäten

Fakultäten	Anteil der Befragten %
med., med.-vet.	40,54
math.-nat.	11,26
jur.	1,35
WiSo/rechts-wirt.	4,95
phil.	14,86
AFE	21,62
landwirt.	3,15
theol.	0,45
K.A.	0,45
total	98,63

Das Bild, das sich anhand der ermittelten Daten abzeichnet, wird weitgehend durch Hampe bestätigt:
"Die stärkste Gruppe, bezogen auf alle in der Hochschularbeit stehenden Frauen, stellen Medizinerinnen: 43 % (40,54 %)[88]. Es folgen die Philologinnen (.....) mit einem knappen Drittel (phil. 14,86 % und AFE 21,62 %). Ihnen schließen sich die Kolleginnen in den Math./Nat. Fakultäten einschließlich Land- und Forstwirtschaft mit 15 % an." (math.-nat. 11,26 % und landwirt 3,15 %)[89]

In der Öffentlichkeit wird immer wieder die Vermutung vorgebracht, nur Frauen, die keine eigene Familie gründen, könnten als Wissenschaftlerinnen tätig sein. Sie stellten eine negativ Selektion dar, insofern angeblich typisch weibliche Neigungen und Fähigkeiten wie das Verlangen nach eigenen Kindern und die Versorgung einer Familie bei ihnen unterentwickelt wären.

Andere Interpreten verweisen auf die speziell für Frauen bestehende Schwierigkeit, die Anforderungen von Wissenschaft als Beruf mit den Familienaufgaben zu verbinden und stützen darauf ihre Vermutung, derzufolge Wissenschaftlerinnen oder akademische Lehrerinnen nicht verheiratet seien. Unser Material bestätigt diese Vermutungen nicht.

Tabelle 16

Die Befragten aufgeschlüsselt nach dem Familienstand

Familienstand	absol.	%
ledig	111	50,0
verheiratet	84	37,8
getr. lebend	2	0,9
geschieden	16	7,2
wiederverheiratet	4	1,8
verwitwet	5	2,3
total	222	100,0

88) Die in Klammern stehenden Prozente beziehen sich auf die vorliegende Erhebung.

89) Asta Hampe, Frauen im akademischen Lehramt, a.a.O., S. 32; die Daten sind aus Wirtschaft und Statistik, 1962, entnomm

Der noch immer hohe Prozentsatz lediger Wissenschaftlerinnen wird durch die Altersstruktur mitbestimmt: knapp 50 % aller Ledigen ist zwischen 26 und 35 Jahre alt und damit noch im heiratsfähigen Alter. Der Hauptanteil der verheirateten Akademikerinnen liegt ebenfalls in dieser Altersgruppe.

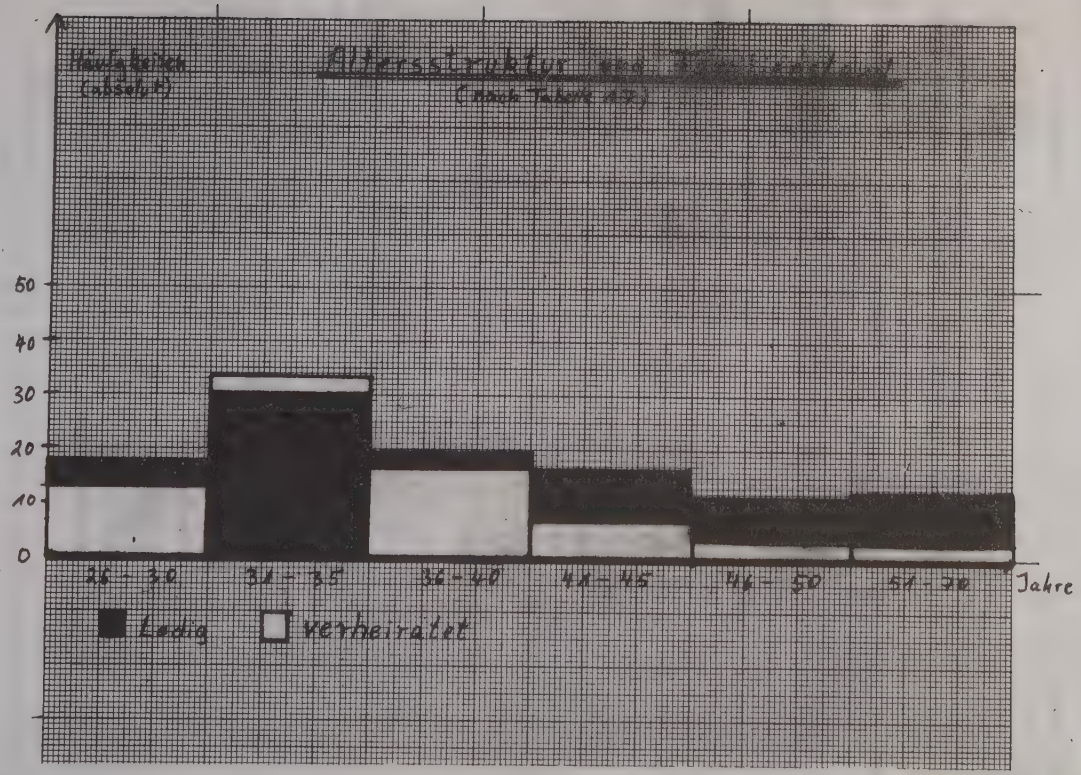
Tabelle 17

Familienstand und Altersstruktur

Familienstand Alter/Jahren	ledig	verh.*	getr.leb.	geschied.	verw.	total
70 - inkl. 51	12	3	-	2	3	20
50 - " 46	11	3	1	3	1	19
45 - " 41	16	7	-	5	1	29
40 - " 36	19	16	-	1	-	36
35 - " 31	31	33	1	4	-	69
30 - " 26	18	14	-	-	-	32
K.A.	5	11	-	1	-	17
total	112	87	2	16	5	222

*) einschließlich der wiederverheirateten Frauen

Die folgende graphische Darstellung zeigt deutlich, daß in der Gruppe der 26 - 40-Jährigen die Anteile der verheirateten bzw. der ledigen Frauen fast gleich sind. Bei den 31 - 35-Jährigen überwiegen sogar die verheirateten Akademikerinnen. Mit zunehmendem Alter vergrößert sich der Anteil der Ledigen rapide. (Verwitwete spielen kaum eine Rolle.) Bei den 41 - 50-jährigen Frauen finden sich kaum noch Verheiratete. In dieser Gruppe sind auch die meisten geschiedenen Frauen und - wie sich noch zeigen wird - die meisten Dozentinnen.


Häufigkeiten
(absolut)
50
40
30
20
10
0
26 - 30
31 - 35
36 - 40
41 - 45
46 - 50
51 - 70
Jahre
Ledig
verheiratet

Interessant ist auch die Verteilung der Befragten gemäß Alter und Status an der Hochschule. Die "Überalterung" der ordentlichen Professorinnen - drei von ihnen sind zwischen 1900 und 1914 geboren - wird hier sichtbar.

Auch die habilitierten Lehrkräfte gehören älteren Altersgruppen an, was auf lange Wartezeiten bei Berufungen schließen läßt. Und das, obwohl das durchschnittliche Habilitationsalter bei 38 Jahren liegt.

Tabelle 18

Altersstruktur und Status an der Hochschule

Alter / Status	70-inkl.56	55-46	45-41	40-36	35-31	30-26
o. Prof.	3	1	-	-	-	-
a.o.Prof.	2	1	1	-	-	-
apl. Prof.	3	1	1	-	-	-
Honorar-Prof.	-	1	-	-	-	-
wiss. Rätin	-	1	1	-	-	-
Doz./Privatdoz.	2	4	2	2	3	-
akad.Rät.-Oberr.	-	7	5	2	2	-
Stud.-Oberstud.	1	2	1	3	3	-
wiss. Ass.	-	3	10	11	38	9
Ass.m.d.V.b.	-	-	1	1	8	17
päd. Mitarb.	-	1	2	6	10	1
Lehrbeauftr.	3	2	4	2	1	2
wiss. Mitarb.	-	1	1	4	2	3
anderes	-	-	-	3	2	-
total	14	25	29	34	69	32

17 Befragte gaben ihr Alter nicht an.

Wissenschaftlerinnen mit hohen akademischen Rängen sind nach wie vor eher unverheiratet.

Die These, je qualifizierter eine Berufstätigkeit der Frau, desto wahrscheinlicher ist es, daß sie sich scheiden lassen wird, konnte nicht nachgewiesen werden. Dafür war die Anzahl der befragten Dozentinnen zu klein und außerdem - s. Tabelle 1 waren ordentliche Professorinnen, außerordentliche und außerplanmäßige Professorinnen nicht verheiratet.

Überwiegend sind es die wissenschaftlichen Assistentinnen, die verheiratet sind und Kinder haben; allein die Altersverteilung in dieser Gruppe zeigt, daß die betreffenden Frauen noch nicht lange verheiratet sind[90] - damit auch nocht nicht so häufig geschieden - und daß sie keine Spitzenpositionen (noch nicht) innehaben können. Für sie konnte deshalb oben genannte These nicht zutreffen.

Tabelle 19

Familienstand und Status an der Hochschule

Familienstand / Status a.d.H.	led.	verh.*	getr.leb.	geschied.	verw.
o. Prof.	5	-	-	-	-
a.o. Prof.	3	-	-	-	1
apl. Prof.	4	-	-	1	-
Honorar-Prof.	-	11	-	-	-
wiss. Rätin	-	-	-	2	-
Dozentin	2	2	-	-	1
Privatdoz.	5	4	-	-	-
akadem.Rät.Oberr.	12	1	-	-	-
Stud.-Oberstud.Rät.	6	2	-	3	1
wiss. Ass.	33	37	2	4	-
Ass. m..d. V. b.	15	15	-	-	-
päd. Mitarb.	9	12	-	1	-
Lehrbeauftr.	7	6	-	2	-
wiss. Mitarb.	6	4	-	-	1
anderes	3	3	-	-	-
total	110	87	2	13	4

*) inkl. der wiederverheirateten Frauen

90) Die durchschnittliche Ehedauer für diese Gruppe beträgt drei Jahre.

Relativ groß ist der Anteil der Frauen, die Kinder haben. 57,6 % (= 64 Befragte) der verheirateten, geschiedenen, getrennt lebenden oder verwitweten Frauen haben ein oder mehrere Kinder:

Tabelle 20

Anzahl und Alter der Kinder

Anzahl Alter	ein Kind	zwei	drei	mehr als drei	total
unter 1 Jahr	4	1	-	-	5
ein bis unter drei	6	1	-	-	7
drei " " sechs	5	5	-	-	10
sechs" " zehn	3	1	2	-	6
zehn u. älter	11	5	2	2	20
mehrere Altersgrup.	-	9	7	-	16
total	29	22	11	2	64

Nach Fachrichtungen aufgeschlüsselt haben Medizinerinnen und die an den Pädagogischen Hochschulen tätigen Frauen die meisten Kinder: insgesamt 65,6 %; d. h. 28 Medizinerinnen und 14 pädagogische Mitarbeiterinnen.[91)]

Die Anzahl der Befragten mit Kindern auf die einzelnen akademischen Ränge verteilt zeigt die folgende Tabelle:

91) Damit ist nicht der Status pädagogische Mitarbeiterin gemeint, sondern lediglich der Ort der Berufsausübung.

Tabelle 21

Status an der Hochschule - Kinder vorhanden
(In Klammern: die Gesamtzahl der Befragten)

Kinder vorhanden Status		
apl. Prof.	2	(5)
Honorar-Prof.	1	(1)
wiss. Rätin	1	(2)
Dozentin	2	(5)
Privatdoz.	2	(9)
akadem.Rät.Oberr.	4	(17)
Stud.-Oberstud.Rät.	4	(12)
wiss. Ass.	23	(77)
Ass. m.d.V.b.	7	(31)
päd. Mitarb.	7	(22)
Lehrbeauftr.	7	(15)
wiss. Mitarb.	1	(11)
anderes	2	(6)
K.A.	1	
Total	64	

Obwohl die Spitzenpositionen weitgehend von unverheirateten Wissenschaftlerinnen besetzt werden, scheint der akademische 'Nachwuchs' bezüglich der Verbindung von Berufsausübung und Familienleben mit Kindern andere Verhaltensmuster anzustreben. Unklar bleibt indessen, ob von den noch nicht habilitierten Frauen ein großer Teil die Habilitation - und damit die Voraussetzung für höhere Positionen - als Berufsziel anstrebt; die andere Möglichkeit wäre, die mittleren Ränge zu akzeptieren, um dem Stress zu entgehen, der sich einstellt, wenn Familie und Karriere in Einklang gebracht werden müssen.

Aufschluß über die Habilitationsabsichten der Befragten ergaben die Antworten auf Frage 33 a, b, c. Danach wollen sich nur

15,8 % (= 27 von 189) habilitieren. Habilitierte und diejenigen, die sich habilitieren wollen, bilden demnach stark ein Viertel aller Befragten. Das ist wenig, wenn man bedenkt, daß nicht alle mit Habilitationsabsichten sich auch wirklich habilitieren werden und daß die Befragten insgesamt sich in einer Institution befinden, in der die Habilitation für jüngere Personen einer der wichtigsten wissenschaftlichen Leistungsnachweise ist.

Aus den Begründungen, warum keine Habilitation angestrebt wird, geht hervor, daß sich Beziehungen zum Familienstand der Befragten herstellen lassen, der - gemäß der Übernahme von Doppelrollenfunktionen - hemmend die Aufstiegsmotivationen beeinflußt. Darauf wird im Kapitel über Familienstatus und Aufstiegsmotivationen eingegangen.

ZUSAMMENFASSUNG

Frauen sind auch heute noch kaum in akademischen Lehrämtern vertreten. Das Datenmaterial läßt den Schluß zu, daß die Universität immer noch eine von Männern beherrschte Domäne ist. Die Aussagen anderer Untersuchungen, also denen von Peisert, Gerstein etc., werden in dieser Hinsicht bestätigt.

Obwohl Aufstiegschancen von den befragten Wissenschaftlerinnen z. T. genutzt werden oder der Wunsch besteht, dies zu tun, ist ein Widerspruch zwischen der relativ hohen Zahl habilitierter Frauen und derjenigen, die einen Lehrstuhl innehaben, festzustellen.

Die notwendige Qualifikation (der Qualifikationsnachweis ist die Habilitation) entspricht damit nicht dem tatsächlichen Status innerhalb der Hochschulhierarchie. So kann es z. B. vorkommen, daß eine längst habilitierte Medizinerin noch immer mit einer Assistentenstelle abgefunden wird und nicht darauf hoffen kann, einen Ruf zu bekommen.

Bestimmte Präferenzen für eine Fachrichtung sind nicht festzustellen. Dies gilt im Vergleich mit den männlichen Kollegen an den einzelnen Fakultäten.

Der Anteil habilitierter Lehrkräfte an den drei Universitäten zeigt keine Unterschiede. Differenzen bestehen allerdings in den Statuspositionen. (Gießen kann sechs ordentliche Professorinnen von insgesamt 11 vorweisen.)

Die wissenschaftlich tätige Frau widerspricht dem Stereotyp, ein 'Blaustrumpf' zu sein, da sie häufiger als erwartet, verheiratet ist und Kinder zu betreuen hat.

Die Altersstruktur der Befragten zeigt, daß ein großer Teil der Frauen noch im heiratsfähigen Alter ist und daß sich der Anteil Verheirateter möglicherweise noch erhöht. Es läßt sich nicht belegen, ob durch die Geburt eines oder mehrerer Kinder die Berufstätigkeit völlig ausgeschlossen wird.
Beeinflußt wird davon allerdings die Aufstiegsmotivation: von 76 verheirateten Frauen geben 21 an, daß sie sich nicht mehr habilitieren wollen, weil dies eine zu große Belastung für die Familie darstellen würde und weil sie sich Kinder wünschen. Bei der Promotion ist dieser Umstand nicht von Bedeutung von 50 Akademikerinnen, die angaben, daß sie promovieren wollen waren 24 ledig, 25 verheiratet.

Zufriedenstellend überprüft werden konnte nicht, ob Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen (o. Prof. etc.) sich eher scheiden lassen als andere.[92]

Die Altersstruktur und die relativ kleine Anzahl Befragter, für die das zutreffen konnte, ließ solche Schlüsse nicht zu.

Die Konfessionszugehörigkeit als bildungshemmender Faktor mußte ausgeschlossen werden, da die Proportionen in etwa der Gesamtlehrkörperstruktur entsprachen.[93]

---

92) S. S. 125 der vorliegenden Arbeit.

93) Von 222 Befragten waren 65,3 % evangelisch, 21,6 % röm.-kath. und 12,2 % konfessionslos.

2. Herkunftsfamilie und Bildungsweg

Eine der Thesen der Studie war: gerade bei Frauen habe die soziale Herkunft großen Einfluß auf die Bildungsintensivität. Da das Bildungsdefizit der Frauen ähnlich strukturierte Ursachen hat wie die Benachteiligung anderer Bevölkerungsgruppen (z. B. Bauern, Katholiken, Arbeiter, s. Peisert) kann verallgemeinernd festgehalten werden, daß zu einer schichtspezifischen Abhängigkeit von Erziehungsnormen und damit Bildungsinhalten eine geschlechtsspezifische Komponente hinzukommt, die es Frauen erschwert, Bildungschancen zu nutzen.

Auf den speziellen Fall angewandt, bedeutet dies, daß Akademikerinnen an Universitäten in bezug auf ihre soziale Herkunft besonders begünstigt sein müssen, d. h. sie kommen aus Familien der oberen Mittelschicht und der Oberschicht.

Bildung und Ausbildung mußten für die Eltern der Befragten einen hohen gesellschaftlichen Wert darstellen, den diese bewußt bejahten, während sie Vorurteile hinsichtlich gängiger Geschlechtsstereotypen nicht haben konnten.

Die 'innerfamiliäre' Unterstützung bezüglich einer positiven Einstellung und Formung von Bildungsbewußtsein und -streben mußte durch 'außerfamiliäre' F ktoren ergänzt werden. Gemeint sind damit: Ermutigung zu einem höheren Bildungsweg durch Lehrer (gute Noten) und positive Einstellungen seitens enger Kontaktpersonen.

Im Fragebogen wurde dieser Komplex durch Angaben über Beruf, Ausbildung der Eltern und Geschwister, Einstellung der Eltern zu einem Studium der Tochter, ihre materielle (finanzielle) Unterstützung desselben und über Befürwortung oder Ablehnung eines Studiums von außerhalb der Kernfamilie stehenden Gruppen erfaßt.

Die Ausgangshypothese, wonach die befragten Wissenschaftlerinnen aus der oberen Mittelschicht bzw. aus der Oberschicht stammen müßten, kann bestätigt werden.

Daß sie in sehr starkem Maße zutrifft, zeigt sich in einer ersten Übersicht:

Tabelle 22

Schulabschluß des Vaters

Schulabschluß	absol.	%
Volksschule	33	14,8
Handelsschule	9	4,0
Mittlere Reife	26	11,7
Abitur	44	19,8
Universitätsexamen	92	41,4
anderes (Lehrersem., Fachschule)	18	8,3
total	222	100,0

Vergleichszahlen aus ähnlichen Erhebungen gibt es nicht; Grund dafür ist u. a. die Unterschiedlichkeit der Bezugsgruppen.

Trotzdem bietet sich ein Hinweis auf die Erhebung unter Gießener Hochschullehrer an[94], wo 45,9 % der Väter von habilitierten Lehrkräften die Hochschule besucht hatten. Nicht berücksichtigt wurde dabei, ob der Hochschulbesuch mit einem Examen abgeschlossen wurde[95], und die Beschränkung auf Habilitierte vermindert die Vergleichsbasis, da in der vorliegenden Untersuchung alle Positionen im universitären Bereich einbezogen werden.

Aufschlußreich sind auch die Angaben aus dem Bildungsbericht 70 der Bundesregierung[96], wonach 36 % der Väter von Studenten (nicht nach dem Geschlecht aufgegliedert) Akademiker sind.

---

94) Helge Pross, Karl W. Boetticher, Landolf Laubsch, Professoren in der Provinz. Neuwied u. Berlin, 1970, S. 32. Die gezogene Stichprobe von 96 war gemäß dem Untersuchungsziel relativ klein; nur vier Frauen waren darunter.

95) ebenda, S. 32.

96) Die bildungspolitische Konzeption der Bundesregierung. In: 'Bildungsbericht 70', a.a.O., S. 97. Bezeichnend ist, daß Studentinnen nicht berücksichtigt wurden.

Damit zeigt sich ein Selektionsprozeß, der Chancengleichheit im Bildungswesen auf bestimmte Gruppen festlegt.

Deutlicher wird dies bei einer Aufschlüsselung nach dem Status. Unter den Vätern der Befragten dominieren Beamte, Selbständige und Angestellte:

Tabelle 23

Berufsstatus des Vaters

Status	absol.	%
Beamte	94	42,3
Selbständige	70	31,5
Angestellte	52	23,4
Arbeiter	5	2,3
K.A.	1	0,5
total	222	100,0

Überrepräsentiert sind hier die Beamtenväter, die nach den Angaben des Bildungsberichts[97] unter der Studentenschaft nur mit 30,9 % vertreten sind. In der Kategorie Selbständige sind es 29,5 %; in der vorliegenden Erhebung sind Selbständige überwiegend Akademiker, d. h. Rechtsanwälte, Ärzte etc., und ein sinnvoller Vergleich müßte erst die unterschiedlichen Definitionen des Status Selbständige klären.

Wie erwartet sind kaum Arbeiterkinder unter den Befragten und der Anteil von 2,3 % liegt erheblich unter den Werten für den gesamten Bereich:
5,7 % Arbeiter unter den Vätern der Studenten im Jahr 1966.[98]

Diese Ergebnisse entsprechen in etwa denen der Gießener Erhebung[99] und der Studie von Bimmer unter Studentenfamilien.[100]

---

97) Die bildungspolitische Konzeption der Bundesregierung, a.a.O., S. 97.
98) ebenda, S. 97.
99) S. Helge Pross, Boetticher u.a., Professoren in der Provinz, a.a.O., S. 27. Die Beamten sind dort mit 49 % vertreten.

Bei Akademikerinnen, die verheiratet sind: über 50 % der Ehepartner sind Beamte - doch darüber wird noch berichtet.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die Eltern der Befragten eine bildungsfreundliche Haltung zeigen mußten, um ihren Töchtern einen Universitätsabschluß zu ermöglichen. Damit sind nicht nur die Väter gemeint, die zwar noch immer die Entscheidungsfunktion in der Familie ausüben dürften, sondern auch die Mütter, die den Wünschen der Töchter positiv gegenüberstehen mußten. Die schulische Ausbildung der Mütter lag zwar unter dem Niveau der Väter, aber doch höher als es allgemein vermutet wurde.[101] Immerhin hatten 17 % der Mütter das Abitur und 6 % hatten ein Universitätsstudium absolviert.

Insgesamt besuchten über 60 % eine höhere Schule, 21 % hatten nur einen Volksschulabschluß.[102] Dieses Ergebnis wird dadurch etwas abgewertet, daß durch die Heirat der Mütter der Beruf aufgegeben oder garnicht erst ausgeübt wurde:
56 % der Mütter waren zum Zeitpunkt der Erhebung Hausfrauen - und zwar schon immer gewesen.[103]

Entsprechend dem Bildungsstand der Eltern liegen die Werte für die Hochschulausbildung der Geschwister sehr hoch. Fast alle Befragten haben Geschwister (81,9 %) und davon haben 34 % bereits eine abgeschlossene Hochschulausbildung, weitere 31 % studieren noch.[104]

Allerdings sind die Brüder hier im Vorteil, denn von 63 Geschwistern mit abgeschlossener Hochschulausbildung sind 43 männlichen und nur 20 weiblichen Geschlechts. (Anteil der Geschlechter: 50 : 50)

---

100) Andreas C. Bimmer, Traditionelles Verhalten als Konstitutivum autoritärer Strukturen - dargestellt am Beispiel Marburger Studentenfamilien. Diss., Marburg, 1972. Bei Studentinnen rund 40 % der Väter sind Beamte, 1,9 % Arbeiter. (n = 51). Für alle Befragten (n = 177) 38 % der Väter sind Beamte, 2,8 % Arbeiter.

101) s. Helge Pross, Über die Bildungschancen ..., a.a.O., S. 56

102) s. Tabelle 24 Schulabschluß der Mütter im Anhang.

103) s. Tabelle 25 Berufsstatus der Mütter im Anhang.

104) In absoluten Zahlen: 63 haben eine abgeschlossene Hochschulausbildung, 58 studieren noch.

Bei den Geschwistern, die noch studieren, wurde nicht [illegible] Geschlechtszugehörigkeit differenziert.

Im großen und ganzen zeichnet sich ein Bild ab, das darauf hin[illegible] weist, welch gute Startchancen die befragte Gruppe hatte. [illegible] rundet wird dieses Bild durch eine durchweg positive Gr[illegible] der Eltern zu einem Studium der Tochter. Auf die negativ f[illegible] lierte Frage:

"Waren Ihre Eltern im allgemeinen dagegen, daß Sie ein Studium aufnahmen?"

antworteten 86 % mit nein für die Haltung des Vaters und 92,7 % mit nein für die mütterliche Einstellung dazu.

Die ausschließliche Befürwortung des Studiums durch die Eltern wurde durch die Schule mitgetragen:
40 % gaben an, von ihren Lehrern zur Studienaufnahme ermutigt worden zu sein.[105)]
Die Frage nach Personen, die einem Studium ablehnend gegenüberstanden, wurde negativ beantwortet, d. h. es gab kaum jemand, der dies getan hatte :
70 % gaben an, daß niemand abgeraten hatte, 21 % konnten sich nicht mehr erinnern.

Nach den Gründen befragt, weshalb die Eltern für oder gegen ein Studium waren, antworteten die Befragten:

---

105) Insgesamt gaben fast 50 % aller Befragten an, daß sie von außerfamiliären Bezugspersonen zur Aufnahme eines Studiums ermutigt worden seien. Es wurden Mehrfachantworten berücksichtigt. s. Tabelle 27 Ermutigung zur Aufnahme eines Studiums im Anhang.

Tabelle 26

Positive Gründe für ein Studium

Vaterseite

Begründungen	absol.	%
mit dem Studium einverstanden (ohne Begründung)	38	17,1
Begabung soll gefördert werden (gute Noten)	34	15,3
Prestigedenken u. Tradition (Studium selbstverst.)	27	12,1
größere Berufsmöglichkeiten, Wahl eines befriedigenden Berufs	15	6,7
soziale Sicherheit, Altersvorsorge	13	5,8
Selbständigkeit, Unabhängigkeit	11	4,9
Ausbildung = gute Kapitalanlage, guter Verdienst	10	4,5
total[106]	148	66,4

Tabelle 28

Positive Gründe für ein Studium

Mutterseite

Begründungen	absol.	%
mit dem Studium einverstanden (ohne Begründung)	41	18,4
Prestigedenken u. Tradition (Studium selbstverst.)	19	8,5
Begabung soll gefördert werden (gute Noten)	13	5,8
Ehrgeiz für die Tochter, da selbst nicht stud.	11	4,9
Unabhängigkeit in Ehe u. Gesellschaft	10	4,5
bessere Aufstiegschancen für die Tochter	10	4,5
Anschluß an die Meinung des Vaters	53	23,8
total[107]	157	70,4

106) Die fehlenden Angaben beruhen auf Erinnerungslücken der Befragten oder der Vater war zum Zeitpunkt dieser Probleme bereits tot.

107) Ebenfalls Erinnerungslücken.

Obwohl viele Befragte sich nicht mehr an die Motivationen und Gründe der Eltern erinnern können, sind ausreichend Anhaltspunkte gegeben, welche Motive den Wissenschaftlerinnen noch geläufig sind.

So ist der Prozentsatz derjenigen, die aus Prestigegedanken und Tradition ein Studium für die Tochter anstrebten zwar nicht sehr hoch, aber das Selbstverständnis der Eltern, ohne größere Diskussionen ein Studium zu akzeptieren, läßt vermuten, daß Bildung als tradierte Norm in einer bestimmten Schicht zum Statussymbol zählt.

Die Aufteilung der Antworten nach Vater und Mutter getrennt brachte kaum zusätzliche Argumente, die auf einen besonderen Einfluß der Mütter auf das Bildungsinteresse der Töchter schliessen lassen könnte. Bemerkenswerter scheint die Tatsache, daß sich nach wie vor Väter eher um Ausbildungsfragen kümmern als Mütter und daß die Entscheidungsbefugnis innerhalb der Familie noch häufig von der Dominanz des Mannes geprägt wird. Dafür spricht, daß die Zahl der Mütter, die sich in den Argumenten dem Vater anschließen, mit 23,8 % hoch ist.

In diesem Zusammenhang sei auf die Ausführungen von Peisert hingewiesen, der bei abbruchgefährdeten Studentinnen gerade die soziale Herkunft als möglichen Abbruchgrund betrachtete. Dadurch, daß diese Studentinnen aus Akademikerfamilien stammten, so argumentierte er, sei ein Studium bereits so selbstverständlich geworden, daß die eigenen Studienmotivationen und damit auch eine gewisse Portion an Durchhaltevermögen nicht entfaltet werden konnten. Dazu komme eine Identifikation mit dem traditionellen Rollenbild der Frau, das ein Studium nur zum Erwerb von Eigenschaften rechtfertige, die auf Ehe und Familie vorbereiten sollen. Damit wird Bildung als ein Wert an sich betrachtet, der speziell bei der Frau nicht zu einem qualifizierten Beruf führen muß.[108]

Diese Deutung soll für den Fall der abbruchgefährdeten Studentin keinesfalls bezweifelt werden; einleuchtend scheint jedoch, daß

---

108) s. Peisert, Soziale Lage ..., a.a.O., S. 120 ff.

Behinderungen, die sich aus der Zugehörigkeit zu einer niedrigeren Sozialschicht ableiten lassen, schwerwiegender sind als die oben referierten, d. h.:

"Von Studentinnen dieser Gruppen verlangt das Studium einen doppelten oder sogar dreifachen Bruch mit dem Herkommen: mit der Tradition, mit den typischen Verhaltensmustern der Herkunftsschicht und schließlich mit den geschlechtsspezifischen Rollenzumutungen."[109)]

Einwände gegen ein Frauenstudium kamen sehr spärlich und wenn, dann waren es die gängigen Vorurteile, d. h. ein Mädchen werde ja doch heiraten und ein Studium hindere daran, man sprach von einer Fehlinvestition - hauptsächlich die Väter - oder ein spezielles Fach wurde mit der Begründung abgelehnt, daß für die Frau kaum Berufschancen gegeben seien. Das am häufigsten genannte Argument stellte die starke finanzielle Belastung der Familie in den Vordergrund; ein Zeichen dafür, daß dieser Aspekt bzw. Einwand am leichtesten zu beheben ist, zeigt sich in der relativ hohen Zahl der Stipendiatinnen und Werkstudentinnen der Zielgruppe. (12,6 % und 10,8 %)

Eine Differenzierung nach Vater und Mutter wie bei den positiven Einstellungen brachte keine unterschiedlichen Ergebnisse.

Gemäß der sozialen Herkunft wurden die Befragten vorwiegend durch die Eltern während des Studiums finanziell unterstützt: 59 % der Eltern finanzierten das Studium.

Wie bereits angedeutet, war der Anteil derer relativ hoch, die sich als Werkstudentin den Lebensunterhalt verdienten, ebenso wie die Studentinnen, die auf ein Vollstipendium angewiesen waren.[110)]

Bei den Stipendiatinnen handelte es sich offenbar um Frauen, die Geschwister hatten und wo der Vater infolge des Krieges vermißt oder verstorben war. Die Angaben darüber können in der Analyse

---

109) s. Helge Pross, Über die Bildungschancen ..., a.a.O., S. 52 f.

110) s. Tabelle 29 Finanzierung des Studiums im Anhang.

nicht verwertet werden, da im Fragebogen in diesem Zusammenhang nicht direkt gefragt worden war.

Abschließend soll in kurzen Zügen der Bildungsweg der befragten Wissenschaftlerinnen durch zusätzliche Informationen aus den statistischen Daten ergänzt werden.

Aus dem bisher dargestellten Material läßt sich der Schluß ziehen, daß der eingeschlagene Bildungsweg für die Probandinnen sowohl bezüglich der sozialen Herkunft (familiäre Ausgangsposition) als auch bezüglich enger Bezugspersonen (Lehrer und Freunde) recht günstige Startchancen für eine Studienaufnahme geboten hatten. Es wurden weder das Abitur noch das sich anschließende Studium in Frage gestellt, noch übten die Eltern einen Druck auf die Wahl des Studienfaches aus. Finanzielle Schwierigkeiten hatten keinen Einfluß, da am Ende das Studienziel erreicht worden war.

Demzufolge finden sich nur drei Frauen, die das Abitur über den Zweiten Bildungsweg gemacht haben; die regionale Zugehörigkeit - gemessen an der Größe des Abiturorts - ist von untergeordneter Bedeutung, wie sich aus der ziemlich gleichmäßigen Verteilung ablesen läßt:

in einer Kleinstadt waren es	27,4 % (= 61 Befragte)
in einer mittelgroßen Stadt	28,8 % (= 64 Befragte) und
in einer Großstadt	42,3 % (= 94 Befragte).

Obwohl die Differenz zur Großstadt rund 12 % beträgt, scheint diese Größe nicht so bedeutend wie die soziale Herkunft, da die absolute Verteilung und damit die gleichmäßige Gruppenbildung keine Relevanz vermuten läßt.

3. Familienstatus und Aufstiegsmotivation

Die Vermutung lag nahe, daß durch eine Eheschließung und dem Wunsch, Kinder zu haben, eine berufliche Karriere der Frau zweitrangig wurde. Relevant schien weniger die Überlegung, ob eine wissenschaftlich tätige Frau ihren Beruf bei der Geburt des ersten Kindes aufgibt, sondern mehr die Frage, welchen Einfluß der Fami-

lienstand auf eigene Leistungs- und Aufstiegsmotivationen ausüben kann.

Geht man davon aus, daß dem Mann eine Rolle zugedacht ist, die ihm wenig Spielraum läßt zwischen Berufstätigkeit oder nicht zu wählen, daß er allein aus diesem Grunde Leistungsdenken und Aufstiegswillen entwickeln muß, so stellt sich diese Problematik für die berufstätige Frau anders.

Der Konflikt: kommt der Ehemann bzw. die Familie zu kurz, wenn ich beruflich Karriere machen will, stellt sich dann ein, wenn die Arbeit nicht nach Dienstschluß beendet werden kann, ein hohes Maß an regionaler Mobilität erforderlich macht und auf diese Weise traditionelle Prioritäten anders setzt.

Dieser Ansatz, der für verheiratete Akademikerinnen mit und ohne Kinder konstruiert wurde, soll anhand des Materials überprüft werden.

Kriterien zur Kontrolle des oben erwähnten Ansatzes waren: Familienstand und Status an der Hochschule, Promotions-, Habilitationsabsicht, Rücksichtnahme auf die Familie und die Altersstruktur.

Wie bereits referiert, waren die befragten Ordinariae alle ledig die Hälfte der Dozentinnen waren verheiratet und drei geschieden Aussagen diesbezüglich sind für die ordentlichen Professorinnen nur bedingt möglich, da ihre Anzahl zu gering ist. Für die Dozentinnen gilt dasselbe, aber es scheint, daß Aufstiegswillen hier nicht in Beziehung zum Familienstand gesetzt werden kann. Bedeutungslos scheint auch der Faktor Promotion zu sein, da ebenfalls jeweils die Hälfte der mit ja Antwortenden verheiratet bzw. ledi war.

Indikator für einen Zusammenhang zwischen Familienstand und Aufstiegswillen war dagegen die Frage nach der Habilitationsabsicht und damit indirekt nach der Bereitschaft der Frauen, in die Domä des Mannes einzudringen. Von 72 verheirateten Wissenschaftlerinn die sich dazu äußerten, meinten nur drei, daß sie sich habiliti

wollten[111], 56 verneinten dies. Unter den Begründungen, warum eine Habilitation nicht angestrebt wird, ergab sich folgende Reihenfolge:

Tabelle 31

1. die Familie läßt das nicht zu, Kinderwunsch	22
2. fühle mich den Anforderungen wissenschaftlich nicht gewachsen	21
3. keine Lust, Habilitation kein Maßstab für wissenschaftliche Qualifikation	16
4. will mich selbständig machen	13
5. liegt am Berufungsverfahren, keine Aufstiegschancen für Frauen	7

Dabei wurde Punkt 1 durchweg von verheirateten Frauen (21), Punkt 2 eher von ledigen Frauen (13) als Grund angeführt.[112] Bezeichnend für eine gewisse Unsicherheit, Aufstiegschancen wahrzunehmen, liegt darin, daß objektive Hindernisse, die im Punkt 5 angesprochen werden, nicht als Hauptursache angesehen werden. Man ist eher bereit, den 'Nichtaufstiegswillen' auf persönliche Umstände zurückzuführen, die zwar ebenfalls objektiviert werden könnten, bei Verheirateten mit Kindern eher als bei ledigen Frauen, die ein Versagen ihrer wissenschaftlichen Qualifikation als Ursache verantwortlich machen, im allgemeinen den Prozeß der 'self-fulfilling-prophecy' jedoch dahingehend bestätigen, daß Wertvorstellungen hinsichtlich einer beruflichen Karriere der Frau internalisiert wurden, die am Ende das traditionelle Rollenbild bestätigen. Es wäre sonst unverständlich, warum sich Wissenschaftlerinnen als unqualifiziert bezeichnen, da sie sich o[illegible]nsichtlich bereits wissenschaftlich qualifiziert hatten (Examen) und warum die lapidare Antwort: ich habe keine Lust dazu, die Neigung erkennen läßt, die objektive Situation zu verdecken.

---

111) Von den Ledigen wollen sich immerhin 22 habilitieren, [illegible] verneinen dies, für 26 trifft diese Frage nicht zu.
s. Tabelle 30 Familienstand und Habilitationsabsicht im Anhang.

112) s. Tabelle 32 Familienstand und Begründungen [illegible] Habilitation im Anhang.

1.1. Selbstverständnis und "autonome Rolle"

Eine Definition des Begriffes Selbstverständnis impliziert eine Deutung des sozialen Rollenbildes. Ohne auf die vielfältigen Aspekte der Rollentheorie einzugehen, kann festgehalten werden:

1. "... Der Einzelne ist seine sozialen Rollen, aber diese Rollen sind ihrerseits die ärgerliche Tatsache der Gesellschaft. In diesem Satz drückt sich das Problem der Eigengestaltung der Rollen durch das Individuum und dessen Konfrontation mit den gesellschaftlichen Forderungen aus. Daraus folgt:

2. Soziale Rollen bezeichnen Ansprüche der Gesellschaft an die Träger von sozialen Positionen, die sein können:
   a) Ansprüche an das Rollenverhalten und
   b) Ansprüche an Rollenattribute (Aussehen, 'Charakter').[114]

3. Soziale Positionen geben an, in welchen sozialen Beziehungen jemand steht.

4. Sowohl Position als auch Rolle sind prinzipiell unabhängig vom Einzelnen denkbar.

5. Positionen und Rollen beinhalten Verhaltensvorschriften.

6. Der besondere Inhalt dieser Verhaltensvorschriften wird von der Gesellschaft bestimmt. (Normen)

7. "Die in Rollen gebündelten Verhaltenserwartungen begegnen dem Einzelnen mit einer gewissen Verbindlichkeit des Anspru so daß er sich ihnen nicht ohne Schaden entziehen kann."[115]

8. Die Feststellung, daß soziale Rollen Zwangscharakter haben, beruht darauf, daß die Gesellschaft mit Hilfe von Sanktione Rollenverhalten erzwingen kann.

9. Es gibt Muß - Soll - Kann - Erwartungen, die jeweils durch entsprechende Sanktionsmaßnahmen geregelt werden.

---

113) Ralf Dahrendorf, Homo Sociologicus. Köln und Opladen, 196 S. 16.

114) Die Thesen basieren auf dem Dahrendorfschen Rollenbegriff

115) ebenda, S. 27 f.

Dieser Dahrendorfsche Rollenbegriff, der sich als Elementarkategorie zur Erfassung sozialer Strukturen versteht, wird bei unseren Ausführungen zugrunde gelegt. Herausgegriffen wird dabei der Vorgang der Annahme oder Ablehnung gesellschaftlich determinierter Rollenerwartungen, die prägend oder konstituierend auf die eigene Haltung zu eben diesen Normen wirken.

Für die Akademikerin gilt, daß gerade sie an der Universität eine Umwelt vorfindet, die keine verbindliche Interpretation ihrer eigenen Position enthält.

Hartmann[116] hat in seiner Studie über die Unternehmerin für diesen Prozeß den Begriff der "autonomen Rolle" eingeführt, der besagt: "Eine Rolle, die man in eigener Regie aufbaut und anderen vorhält, soll 'autonome Rolle' genannt werden."[117] Damit ist allerdings nicht gemeint, daß ein Rollenvakuum ohne Orientierung an sozialen Bezügen ausgefüllt wird; der Schwerpunkt liegt aber auf persönlicher Initiative, die notwendig wird, wenn ein traditionelles Rollenbild in Frage gestellt werden muß, weil es veränderten Gesellschaftsstrukturen nicht mehr gerecht wird.

Die autonome Rolle ist als soziale Rolle konzipiert, da ".... unsere Erfahrung weitgehend aus sozial geprägten Stoffen (besteht)".[118] Die Bedingungen, unter denen sich autonome Rollen bilden können, sind - auch für die vorliegende Untersuchung - nach Hartmann:

1. "... die Abstinenz möglicher Bezugsgruppen und -personen."[119]

2. Ursachen für das Fehlen von Bezugsgruppen und -personen können sein: "Desinteresse (bei relativ unwichtigen Rollen), Unübersichtlichkeit der Sozialverhältnisse (bei sich neu ausbildenden Rollen, wie etwa neuen Berufen), Vertrauen (bei Fällen, in denen die Bezugsgruppen aus autonomen Rollen einen Nutzen ziehen, der bei Intervention von außen gefährdet würde)."[120]

---

116) Heinz Hartmann, Die Unternehmerin. Köln und Opladen, 1968, S. 136 ff.

117) ebenda, S. 139. Hartmann bringt als Kontrast zur 'autonomen Rolle' die 'heteronome Rolle', d. h. die Rolle wird durch Bezugsgruppen oder -personen bestimmt. Diese Unterscheidung ist analytisch gedacht; autonome Rollen werden zu heteronomen Rollen in dem Maße wie sie über diese dominieren.

118), 119), 120) ebenda, S. 140.

Wie hat die Akademikerin ihre Rolle definiert? Hat sie sich an der Universität eine eigenständige Position errungen, die ihr Rollenselbstverständnis begründet? Gelingt es ihr, fehlende Bezugsgruppen oder -personen zu ersetzen? Oder orientiert sie sich an traditionellen Leitbildern über die Frau, die sie auch im universitären Bereich als Rollenerwartungen vorfindet?

Selbstverständnis wird unter den genannten Aspekten zu einem Gradmesser der Einschätzung konformen oder nichtkonformen Rollenverhaltens innerhalb und außerhalb des universitären Bereichs, wobei Nichtkonformität die Neubesetzung von Rolleninhalten bedeutet.

Die Indikatoren, die das Rollenselbstverständnis der Akademikerin transparent machen sollen, werden im folgenden behandelt.

1.2. Die Indikatoren zur Messung von sozialer Rolle und Rollenselbstverständnis

a) Das allgemeine Berufsbild der Frau

Die Frage 40 sollte zeigen, welche Funktionen die Berufsrolle für Mann und Frau haben könnte.[121)]

Obwohl sehr wenige diese Frage differenziert beantworteten, geben die Ergebnisse in bezug auf eine geschlechtsspezifische Typisierung von vermuteten Berufsmotivationen etwas her. Ohne den Ergebnissen vorzugreifen, kann bereits jetzt gesagt werden, daß der Beruf für den Mann sehr häufig unter dem Aspekt seiner Funktion als Ernährer der Familie gesehen wird. Damit wird für ihn die Notwendigkeit, Geld zu verdienen, um eine Familie zu versorgen, auch zum Hauptfaktor beruflichen Aufstiegswillens. Der Berufsansatz der Frau wird dagegen dadurch begründet, daß der Beruf hauptsächlich eine befriedigende Tätigkeit sein soll, die ihr noch relativ viel freie Zeit für die Familie läßt.

---

121) Die Frage 40 lautete: Sie haben bestimmt schon Äußerungen gehört wie: das Wichtigste für einen Mann im Beruf sollte sein .... und dann kam irgendeine Ergänzung. Wie würden Sie selbst diesen Satz ergänzen? Und wenn es sich um eine Frau handelt, wie würden Sie dann den Satz ergänzen?

b) Das Berufsbild der Akademikerin

In Verbindung mit der skizzierten allgemeinen Berufsrolle der Frau - losgelöst von einem bestimmten Beruf - sollte der Status: wissenschaftliche Mitarbeiterin an Universitäten, beschrieben werden. Es war zu befürchten, daß eine direkte, persönliche Frage nicht zu den gewünschten Informationen führen würde - die Schindler-Studie hatte das bereits gezeigt.- Daher war es nötig, auf indirektem Wege vorzugehen.

Naheliegend war, zunächst von den Qualifikationen, die ein Hochschullehrer haben sollte, auszugehen.[122] Die dazu gestellte Frage wurde durch eine Zusatzfrage präzisiert, die eine geschlechtsspezifische Einordnung der aufgeführten Eigenschaften und Fähigkeiten vorsah. Als Kontrolle diente die Frage, inwieweit die als spezifisch weiblich definierten Eigenschaften eher umwelt- und erziehungsbedingt oder eher anlagebedingt seien.

Fragen nach den Ursachen der Seltenheit weiblicher Hochschullehrer und den Vorteilen und Schwierigkeiten ihrer Situation an der Universität waren ebenfalls unpersönlich gestellt, d. h. nicht direkt auf die Befragten bezogen.

Bereiche, von denen erwartet wurde, daß sie den Befragten nicht "unangenehm" waren, wurden dagegen durch direkte Fragen erfaßt. Dazu gehörten:
Bereitschaft zur Berufsmobilität,
bevorzugte Tätigkeiten,
Berufszufriedenheit,
Aufstiegsmotivationen und für habilitierte Lehrkräfte die Beweggründe für die Wahl der Universitätslaufbahn.

c) Familie und Berufsausübung

Für die Frau an der Universität kommen zu den Schwierigkeiten, die sie in einer überwiegend 'männlich' geprägten Institution vorfindet, noch zusätzliche Belastungen hinzu, wenn sie Pflichten in Haushalt und Familie zu erfüllen hat.

---

122) s. Frage 44 a, b im Fragebogen im Anhang.

Die Ausübung eines Berufes, der nicht unbedingt mit dem Verlassen des Seminarraumes in einen für die Familie reservierten Feierabend überleitet, die Notwendigkeit sich laufend weiterzubilden und die Erwartungen, die die Familie an die Frau stellt, müssen zu Belastungen und Konflikten führen, die in dem Begriff 'Rollenkonfliktsituation der Frau' ausgedrückt werden.

Welchen Weg die befragte Zielgruppe hier gefunden hat, ob sie resignierend versucht, allen Erwartungen zu entsprechen oder nicht, sollte das mit dieser Erhebung zu gewinnende Bild abrunden

Für diesen Komplex gelten die Indikatoren der Kapitel a) und b) auf den vorherigen Seiten und als neue Kriterien:
Angaben über Kinderbetreuung,
Auswirkung des mütterlichen Berufs auf die Kinder,
Daten über den Ehepartner und
allgemeine Fragen über Ehen unter Akademikern,
Scheidungshäufigkeit bei Akademikerinnen.

Auch hier waren die Fragen unpersönlich gestellt, da sonst zu befürchten war, daß keine Antworten gegeben würden.

1.3. Berufsrolle in geschlechtsspezifischer Sicht

Die Frage nach den Motiven für eine Berufstätigkeit von Mann und Frau brachte Ergebnisse, die sich nur schwer quantifizieren ließen. Darauf wurde verzichtet:

1. weil nur 33 % der Befragten ausführliche Antworten gaben,
2. weil 19,8 % die Antwort verweigerten und
3. weil 47,2 % für beide gemeinsam angaben, daß das Wichtigste im Beruf Spaß und Freude daran sein sollte.

Für 2. und 3. kann angenommen werden, daß entweder die Frage für die Zielgruppe ungeeignet war oder daß sie inhaltlich abgelehnt und damit als unwichtig eingestuft wurde. Trotzdem waren die Antworten, die Unterschiede in der Berufsrolle für beide

Geschlechter feststellten in mancher Hinsicht so aufschlußreich, daß auf eine Analyse nicht verzichtet wurde.

Aufgeschlüsselt wurde:

a) nach gemeinsamen Merkmalen, die das Berufsbild von Mann und Frau bestimmen sollten und

b) für beide sollte der Beruf bestimmte Möglichkeiten schaffen.

c) Nach Merkmalen und Möglichkeiten, die nur für die Frau oder nur für den Mann von Bedeutung waren.

Eine Reihenfolge der aufgeführten Eigenschaften, Fähigkeiten und beruflichen Chancen wurde nicht angestrebt, da es sehr schwierig war, die offenen Antworten der relativ kleinen Gruppe von 72 Befragten (= 33 %) in ein Kategorienschema zu bringen - dieser Vorgang hätte Kleinstgruppen zur Folge gehabt, deren Aussagewert gleich Null gewesen wäre.

Die Relevanz der Aussagen für Hypothesen und zum Vergleich mit den Daten der Fragen 44 - 44 b rechtfertigt die Ausführlichkeit der Analyse.

Tabelle 33

Das Berufsbild von Mann und Frau

1. Gemeinsame Merkmale

Für Mann und Frau sollten im Beruf folgende Eigenschaften wichtig sein

fachliche Qualifikation
Objektivität
Interesse
Spaß an der Arbeit

Für Mann und Frau sollte der Beruf ermöglichen

einen guten Verdienst
Berufszufriedenheit
Anerkennung
Erfolg
Zeit für außerberufliche Interessen

2. Für <u>die Frau</u> sollten im Beruf folgende Eigenschaften wichtig sein

Durchsetzungsvermögen
Ausdauer
geistiges Interesse
Aktivität
Einfühlungsvermögen
Humor
Tüchtigkeit, Fleiß
Engagement, persönliche Hingabe, bedingungsloses Engagement
Anpassungsfähigkeit
Selbstbewußtsein
Zuverlässigkeit
Bewahrung der Fraulichkeit
gute Kontaktfähigkeiten, Schaffung eines menschlichen Arbeitsklimas

<u>Für die Frau sollte der Beruf ermöglichen</u>

Erfüllung, Ausgefülltsein ohne Überlastung
Beruf sollte nach Unterbrechung noch ausgeübt werden können
wenig Konflikte zwischen Berufs- und Familienrolle
finanzielle Unabhängikeit (für den Notfall)
Gleichberechtigung
geregelte Dienstzeiten
gutes Arbeitsklima
nicht nur Routinearbeit zum Geldverdienen
eine Ergänzung zu Familienleben und Haushalt - Ausgleich, geisti
Gymnastik

3. Für <u>den Mann</u> sollten im Beruf folgende Eigenschaften wichtig sein

Autorität
Toleranz
Sachbezogenheit
Sachlichkeit
Klugheit

demokratisches Verhalten
geistige Flexibilität
Energie
konstruktives Zusammenarbeiten - team-work

Für den Mann sollte der Beruf ermöglichen

Erringung von Prestige
richtiges Einsetzen der Fähigkeiten und Anlagen
Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten (fachlich und finanziell)
einen guten Verdienst, um eine Familie versorgen zu können
Unabhängigkeit
Verwirklichung gesellschaftspolitischer Vorstellungen
Zeit für die Familie

Wie die Liste zeigt, weichen die Rollenbilder von Mann und Frau erheblich voneinander ab. Dies betrifft sowohl den Bereich der Qualifikationen als auch die beruflichen Wunschvorstellungen der Befragten. So sind z. B. Eigenschaften, die für die Frau wichtig für ihren Beruf sein sollen, sehr häufig dieselben (fünf von 13 genannten entsprechen wörtlich den bei Frage 44 a als 'weiblich' klassifizierten Eigenschaften), die auch an anderer Stelle[123] als typisch für die Frau genannt oder gefordert werden. Die Forderungen, die an den Beruf selbst gerichtet sind, werden fast ausschließlich unter dem Aspekt gesehen, daß die Frau den Beruf als Nebenrolle betrachte, Hauptrolle bleibe in jedem Fall die Familie. Nur so ist die Tatsache zu deuten, daß nur vereinzelt Aufstiegschancen angesprochen werden; geschieht das, dann nur in Gruppe 3, deren Antworten für Mann und Frau gemeinsam: Spaß und Erfolg am Beruf zum Inhalt hatten.[124]

---

123) s. Frage 44 a und 42. Bei der Frage 42 - warum gibt es sowenig weibliche Lehrkräfte? - werden Durchsetzungsvermögen, Interesse an geistiger Arbeit, Selbstbewußtsein als Mangelerscheinungen bei der Frau festgestellt und z. T. als notwendige Voraussetzung für die Berufsausübung gefordert.

124) Nicht alle dürften den Begriff "Erfolg" für Mann und Frau gleich interpretiert haben. Darauf wird noch einzugehen sein.

Besonders kraß zeigen sich die unterschiedlichen Rollenerwartungen in den Zitaten;[125] Frage 40 war eine Ergänzungsfrage, d. h. ein vorgegebener Text - nach Mann und Frau getrennt - sollte von den Befragten ausgefüllt werden.[126]

Hier einige Beispiele:

Für den Mann sollte das Wichtigste im Beruf sein .....
"daß ihm Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden, er aber vor Arbeit nicht das Privatleben vergißt."

Für die Frau sollte das Wichtigste im Beruf sein .....
"daß sie sich ausgefüllt, aber nicht überlastet fühlt."
F 216, päd. Mitarb., led., 1929, AFE

Für den Mann sollte das Wichtigste im Beruf sein .....
"daß er sich im Beruf wohl fühlt (mit der Arbeit)".

Für die Frau sollte das Wichtigste im Beruf sein .....
"daß sie sich wohl fühlt (mit dem Arbeitsklima)".
F 255, Lehrbeauftr., led., 1927, AFE

Für den Mann sollte das Wichtigste im Beruf sein .....
"daß er fachlich und finanziell vorwärtkommt."
Für die Frau sollte das Wichtigste im Beruf sein .....
"daß sie im Notfall finanziell unabhängig ist."
F 172, Ass. m.d.V.b., verh., 1941, vet. med.

Für den Mann sollte das Wichtigste im Beruf sein .....
"... klarer Kopf, Energie."
Für die Frau sollte das Wichtigste im Beruf sein .....
"klarer Kopf, Energie und mehr Anpassungsfähigkeit als ein Mann, Zuhörenkönnen."
F 2, ord. Prof., led., 1907, rechts- u. wirt.

Für den Mann sollte das Wichtigste im Beruf sein .....
"daß er einen Beruf hat, den er mag und den er ernst nimmt

---

125) Die Zitate stammen von Befragten - und zwar von allen, di differenziert auf Frage 40 geantwortet haben. Im Anhang ausgeführt.

126) Der Text der Frage stammt aus einer Emnid-Untersuchung über Stewardessen.

und mit dem er genügend Geld verdient, um seine Familie versorgen zu können."
Für die Frau sollte das Wichtigste im Beruf sein .....
"daß sie genügend Freude an ihrem Beruf hat und neben ihrem Beruf genügend Zeit für ihre Familie findet, wobei ich der Ansicht bin, daß eine Frau in ihrer Rolle als Mutter mehr Zeit für ihre Familie haben muß als der Mann."
F 95, wiss. Ass., verh., drei Kinder, 1943, math.-nat.

Die Gültigkeit der Aussagen wird nicht nur durch die geringe Resonanz, die diese Frage offensichtlich auslöste, eingeschränkt, sondern auch durch eine unterschiedliche Bewertung synonymer Begriffe.

Erfüllung durch den Beruf auf seiten der Frau bedeutet etwas qualitativ anderes als dieselbe Bezeichnung, wenn sie auf den Mann bezogen wird. Unschwer läßt sich die Schlußfolgerung ziehen, daß mit 'Erfüllung im Beruf finden' eher die unverheiratete Frau gemeint ist als die verheiratete[127]; wird die Deutung dagegen nicht ausschließlich auf den Beruf als den totalen Lebensinhalt der Frau bezogen, dann sind Beruf und Familie zusätzliche Belastungen für die Frau. Gleichzeitig werden die Prioritäten direkt oder indirekt festgesetzt: Beruf - ja, aber die Familie sollte nicht zu kurz kommen oder: bestimmte Eigenschaften - als typisch für die Frau eingestuft - sollten im Berufsleben nicht verkümmern.

Deutlicher wird dies durch Funktionen, Bedingungen, Möglichkeiten, die ein Beruf primär erfüllen soll. In Übereinstimmung mit der Vermutung, daß nach wie vor die Familie für die Frau im Vordergrund steht (und auch weiterhin stehen soll), umreißen die genannten Erwartungen eine Rolle, die in Ergänzung zum Mann ausgefüllt wird, nicht aber in eigenständiger Funktion.

Umgekehrt wird für den Mann mit der wörtlich identischen Aussage nicht angenommen, daß die Welt des Berufes zugunsten von Familienleben - auch hier bedeutet Familienleben etwas anderes für

---

127) s. Zitate im Anhang, S. 144. Einmal wird diese Interpretation wörtlich bestätigt.

den Mann als für die Frau - sekundär sein könnte; abgesehen davon, daß insgesamt die Beschreibung des Rollenleitbildes für den Mann nicht so ausführlich ausgefallen ist, dürfte der Zwangscharakter und die Ausschließlichkeit der männlich geprägten Berufsrolle auf jeden Fall andere Prämissen setzen als für die Frau.

Nur in einem einzigen Fragebogen wurde die Möglichkeit erwähnt, daß der Mann eigentlich genau so viel Zeit für die Familie haben sollte wie die Frau und daß diese gleichwertig mit dem Mann Haushalt und Kinderbetreuung sollte teilen können.[128)]

1.4. Das Berufsbild der Wissenschaftlerin

Wie bereits ausgeführt, schien es ratsam, die wie auch immer geprägte Berufsrolle auf 'Umwegen' zu ermitteln.

Die Befragten hatten die Möglichkeit, auf einer Skala[129)] 24 Eigenschaften und Fähigkeiten einzuordnen, von denen sie glaubten, daß sie für die Ausübung des Hochschullehrerberufs von Bedeutung seien.[130)] Die Skalenwerte 1, 2, 3 beschrieben den positiven Bereich (d. h. die genannte Eigenschaft war 'nöt die Ziffer 4 wurde immer dann angekreuzt, wenn eine Eigenschaf als indifferent angesehen wurde, und die Werte 5, 6, 7 wurden für den negativen Bereich (d. h. die genannte Eigenschaft war 'nicht nötig') verwendet.

Die nächste Frage (44 a) lautete:
Welche Eigenschaften, die in Frage 44 genannt werden, finden sich eher bei einer Frau als bei einem Mann? Wenn es stimmte, daß die Befragten nicht in dem Maße geschlechtsstereotypische Vorurteile internalisiert hatten wie ihre männlichen Kollegen in der Untersuchung von Anger - oder auch bei Vetter und Schin ler - dann mußten sie im Grunde diese Frage ablehnen oder zumindest ihre eindeutige Zielsetzung erkennen und entsprechend darauf antworten.

---

128) s. Zitat im Anhang, F 211, S. 151.

129) Eine Skala schien sinnvoll, weil mit einfachen ja - nein Antworten keine Bereitschaft, überhaupt zu antworten, ver mutet wurde.

130) Frage 44 lautete: Ich nenne Ihnen hier eine Anzahl von Eigenschaften; welche davon, glauben Sie, sind für die

Da diese Reaktion zwar immerhin von 22,9 % (= 51 Befragte) kam, die anderen aber sehr wohl wußten, welche Geschlechtsstereotypen im Bereich der Möglichkeiten schienen, verzichteten wir nicht auf einen Vergleich zwischen den in 44 und 44 a festgestellten Wertvorstellungen.

Dieser Vergleich, der vor der Erhebung nicht geplant wurde, ist eine Hilfskonstruktion; und zwar deshalb, weil für die Frage 44 a keine Skalierung verwendet worden war. Die Auszählung des Skalenwertes 1 (höchste Zustimmung) in der Tabelle 34 bringt bereits eindeutig zum Ausdruck, daß die Eigenschaften, die ein Hochschullehrer haben sollte, geradezu im umgekehrten Verhältnis zu den als eher weiblich klassifizierten Merkmalen stehen.

Tabelle 34

Eigenschaften des Hochschullehrers und Werte für die Frau

Ergebnisse aus Frage 44 und 44 a

Eigenschaften	Häufigkeiten für Skalenwert 1 in absol. Zahlen n = 222	Häufigkeiten für Neigung der Frau zu d. Eigenschaften n = 171
Sinn für das Wesentliche	132	16
Verständnis für größere Zusammenhänge	130	7
Logisches Denken	130	1
Urteilsfähigkeit	128	10
Selbständigkeit	116	3
Sachlichkeit	113	5
Geistige Produktivität	113	3
Bereitschaft zum team-work	91	63
Zuverlässigkeit	84	66
Zielstrebigkeit	67	22
Führungsqualitäten	58	2
Fleiß	53	91
Organisationstalent	51	16
Einfühlungsvermögen	45	129

Legt man die Hypothese zugrunde, daß die Orientierung 'wie ei Hochschullehrer wohl sein müßte' nur an männlich - vorbestimm ten Rollenbildern erworben sein kann - die Zahl der Frauen, d diesen Status haben, ist viel zu unbedeutend - dann kann man eine neutrale Interpretation der Merkmale ausschließen.[131)]

Noch eindeutiger wird die Gegenläufigkeit der geschlechtsspez fisch eingeordneten Qualifikationen, wenn man die Skalenwerte für den gesamten positiven Bereich (1, 2, 3) zusammenfaßt (Tabelle 35) oder wenn man die Werte der Kategorien, die als weiblich eingestuft wurden, in Beziehung zu den gefundenen We ten aus Frage 44 setzt. (Tabelle 36)

Tabelle 35

Eigenschaften des Hochschullehrers und Werte für die Frau

Ergebnisse aus Frage 44 und 44 a

Eigenschaften	Häufigkeit für Skalenwerte 1, 2, 3 in absol. Zahlen n = 222	Häufigkeit f die Frau (absol.Zahle n = 171
Geistige Produktivität	210	3
Verständnis für größere Zusammenhänge	210	7
Selbständigkeit	209	3
Sachlichkeit	208	3
Logisches Denken	208	1
Zuverlässigkeit	208	66
Sinn f. d. Wesentliche	205	22
Bereitschaft zum team-work	199	63
Urteilsfähigkeit	198	10
Fleiß	180	91
Einfühlungsvermögen	168	129
Phantasie	152	71
Anpassungsfähigkeit	135	137

131) Damit ist gemeint, daß die ermittelten Eigenschaften für Hochschullehrer theoretisch geschlechtsneutral sein könn dies wird allerdings durch die Vetter-Studie, die diese Eigenschaften getestet hat, widerlegt. Vgl. hierzu die A führungen auf S.

Tabelle 36

Eigenschaften, die bei einer Frau eher ausgeprägt sind

Ergebnisse aus Frage 44 a

Eigenschaften	Häufigkeiten f. absol. Zahlen	f. Skalenwert 1 (-3)	
Anpassungsfähigkeit	137	24	(135)
Einfühlungsvermögen	129	45	(168)
Gefühlsbezogenheit	126	5	(15)
Bereitschaft zur Unterordnung	114	9	(42)
Instinktsicherheit	102	24	(63)
Fleiß	91	53	(180)
Ausdauer bei Routinearbeiten	90	24	(119)
Intuition	85	40	(118)
Phantasie	71	39	(152)
Schöngeistige Interessen	68	6	(39)
Zuverlässigkeit	66	84	(208)
Bereitschaft zum team-work	63	91	(199)
Neigung zum Auswendiglernen	48	-	(12)

Alle drei Tabellen bringen hohe Werte zustimmender Antworten für Fähigkeiten und Eigenschaften, die sich auf die geistige Arbeit des Hochschullehrers beziehen und außerdem ein fast klassisch zu nennendes Persönlichkeitsideal, das die Figur des Professors festlegt.

Besonders Tabelle 35 zeigt die Umkehrung der Reihenfolge bei den Charakteristika des Hochschullehrers und bei den erwarteten 'weiblichen' Eigenschaften. Im Vergleich zu den Ergebnissen von Schindler, Vetter und Anger gibt es in diesem Punkt nur geringfügige Abweichungen.

Vielleicht findet sich jedoch in diesen Abweichungen ein Hinweis auf mögliche Rollenverschiebungen zugunsten einer eigenständigen Interpretation der zu bewältigenden Leitbildkonfusion, wie sie die Frau an der Hochschule zunächst vorfindet.

Für die statements: Fleiß, Einfühlungsvermögen, Phantasie und Anpassungsfähigkeit liegen andere Ergebnisse vor als bei den genannten Erhebungen; besonders das Merkmal Fleiß, generell als typisch weiblich gekennzeichnet und als Ersatz für mangelnde geistige Fähigkeit der Frau angesehen, spricht dafür, daß ein Hochschullehrer, sei er nun männlich oder weiblich, notwendigerweise 'fleißig sein muß'.

Ähnlich verhält es sich mit der Einordnung des Kriteriums Ausdauer bei Routinearbeiten; die relativ hohe Bewertung von insgesamt 119 Nennungen für den Skalenbereich 1, 2, 3 spricht dafür, daß eine sogenannte weibliche Eigenschaft (90mal in Tabelle 36 genannt) eine Bewertungsänderung erfahren hat.

Es ist anhand der vorliegenden Ergebnisse jedoch nicht nachzuweisen, daß sich generell unterschiedliche Rollenleitbilder für die Frau an der Universität entwickelt haben. Bestätigt wurde, daß die Orientierung am Berufsbild des Hochschullehrers nach wie vor an Kategorien vollzogen wird, die sogenannte männlich geprägte Eigenschaften beinhalten. Besonders deutlich zeigt sich dies in Aussagen, die die geistigen Fähigkeiten betreffen, welche ein Hochschullehrer haben sollte.

Abweichend von den Ergebnissen, die vor allem bei Vetter dargestellt wurden, übertragen die Befragten Eigenschaften, die sonst ausschließlich als weiblich definiert worden waren, auf die allgemein gehaltene Ebene des Qualifikationskatalogs für den Hochschullehrer. Da es sich um eine sehr geringe Anzahl solcher 'Übergangsmerkmale' handelt, kann nicht davon ausgegangen werden, daß - gemäß der Vermutung, die Frau habe sich für ihr Rollenselbstverständnis eine eigene Position geschaffen - ein Prozeß eingeleitet wurde, der generell eine Rollenverschiebung im Sinne neugeschaffener Rollen (durch die Frau) zum Ziele hat.

Die Ergebnisse lassen den Schluß zu, daß die Frau zu Eigenschaften neige, die sie im großen und ganzen ungeeignet für den Hochschullehrerberuf zu machen scheinen.

Nicht von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, ob diese Eigen-

schaften umwelt- und erziehungsbedingt oder eher anlagebedingt sind. Immerhin ist ein Drittel der Meinung, daß Eigenschaften anlagebedingt - und damit nur schwer gesellschaftlichen Änderungen erziehungsmäßig zugänglich - seien; weitere 37,8 % glauben, daß eher die Erziehung für die Entwicklung bestimmter Fähigkeiten verantwortlich zu machen sei.[132)]

Weitere Anhaltspunkte für das Berufsbild der Akademikerin glaubten wir mit der Frage nach den Gründen der Seltenheit weiblicher Hochschullehrer zu gewinnen. Es wäre zu prüfen, ob sich in den Antworten der Befragten Hinweise finden, die auf eine Internalisierung traditioneller Rollennormen schließen lassen; z. B. ob eine wissenschaftliche Tätigkeit der Frau 'nicht so liege', da sie dafür nicht qualifiziert genug sei, ob der Bezug auf die Unlösbarkeit der Rollenkonfliktsituation nicht andere Klischees verdecke oder ob eher unterschiedliche Erziehungsleitbilder, damit gesellschaftliche Vorurteile, in den Vordergrund gestellt werden.

In jedem Fall handelt es sich um gesellschaftlich bestimmte Werte, die sich jedoch im Bewußtsein der Befragten verschieden manifestieren. Auch hier ist es schwer nach Ursache und Wirkung zu forschen, da der Prozeß der self - fulfilling - prophecy bestimmte Kausalitätsbeziehungen impliziert - im Sinne von Ursache und Wirkung - und deshalb unterschiedliche Interpretationen ermöglicht.

1.5. Gründe für die Seltenheit weiblicher Hochschullehrer

Bei dieser Frage war die Bereitschaft zu antworten sehr hoch, so daß die Auswertung Mehrfachantworten berücksichtigen mußte. Die ausführlichen Angaben werden in den Auszählkategorien nur in der Hauptproblematik erfaßt, so daß es zweckmäßig scheint, die Befragten in den Zitaten sehr oft zu Wort kommen zu lassen.

---

132) Frage 44 b: daß beide Faktoren Umwelt/Erziehung und Anlagen mitwirken: 8,1 %; 11,7 % antworteten mit 'weiß nicht' und 9 % machten keine Angaben.

Doch zunächst soll ein Überblick über die häufigsten Antworte gegeben werden.[133)]

Vorurteile, mangelnde Anerkennung der wissenschaftlichen Täti keit (die von ihnen geleistet wird) und die geringen Chancen der Frau, in höhere Positionen zu gelangen, werden von 46,8 % der Befragten als Hauptursache genannt, weshalb die Frau weni Neigung verspüre, diesen Beruf zu ergreifen.

Der zweite Hinweis bezieht sich auf die Doppelbelastung der Frau: 25,6 % sind der Meinung, daß die Frau durch Haushalt un Kindererziehung keine Möglichkeit habe, eine qualifizierte Be rufstätigkeit effektiv auszuüben. An dritter Stelle wird ausg führt, daß den Frauen Mut, Durchsetzungsvermögen und Selbstbe wußtsein fehle, um das genannte Berufsziel zu erreichen (21,6 Außerdem fehle es den Frauen am nötigen 'Antrieb', weil sie viel lieber Heirat und Ehe als erstrebenswertes Lebensziel hätten (18,4 %).

Weiterhin glauben 15,3 %, daß Frauen generell weniger Interes an wissenschaftlicher Tätigkeit hätten, daß es ihnen an Ehrge fehle und daß sie sowieso mehr zu praktischer Tätigkeit neigt

Nicht mehr so häufig werden genannt:

Ausbildungsweg bis zur Habilitation sei für eine Frau zu lang ihrem Lebensablauf zuwenig angepaßt: 9,9 %

Die männliche Konkurrenz sei zu groß; es gäbe zuwenig qualifizierte Absolventinnen: 9,0 %

Veraltete Leitbilder bei Mann und Frau: 8,5 %

Mangelnde Berufsaufklärung der Mädchen, falsche Erziehungslei bilder: 8,5 %[134)]

Obwohl sehr viele Ursachen für den Mangel an Hochschullehrerinnen genannt werden, die sich aus gesellschaftlichen Vorurteilen ableiten lassen, gibt es eine Reihe von Antworten, die Aspekte zeigen, welche der Frau ein 'Mitverschulden' an ihrer Situation zur Last legen.

---

133) s. Tabelle 37 Gründe für die Seltenheit weiblicher Hochschullehrer im Anhang, S. 153. Hier findet sich eine genaue Aufschlüsselung nach Erst - Zweit - und Drittnenn

134) Die Prozente ergänzen sich nicht auf 100, da Mehrfachantworten.

Es ist allerdings nicht immer zu trennen, ob z. B. mangelndes Selbstvertrauen und fehlender Mut Folge der gesellschaftlichen Rollenerwartungen oder ob sie primär Ursache sind und durch die Haltung der Gesellschaft lediglich sanktioniert werden. Zwei Zitate sollen die Problematik erläutern:[135)]

"1. geringes Selbstbewußtsein (der Frau)
2. konservative Einstellung gegenüber dem, was für Frauen wichtig ist (Kinder, Küche etc.)
3. Überbewertung ihrer Rolle als Sexualpartnerin (als wichtigste 'Lebensrolle')"

F 174, Ass.m.d.V.b., verh., 1944, vet. med.

"1. Mangelnder Mut und Selbstvertrauen der Frau, verursacht durch falsche Erziehung und sozialpolitische Aufklärung,
2. viele Professoren und Dozenten geben sich als 'privilegierte Klasse' und gestehen ungern ein, daß eine Frau das gleiche leisten und erreichen kann wie sie."

F 165, Ass.m.d.V.b., verh., 1939, med.

Aus Zitat 2 geht hervor, was als Ursache und was als Folge anzusehen ist, während im ersten Zitat das Vorhandensein von geringem Selbstvertrauen einfach als Faktum - es ist nun einmal so - zu werten ist. Für die weitere Interpretation wird deshalb besonders darauf hinzuweisen sein, wenn von den Befragten Kausalitätsbeziehungen hergestellt werden.

Die negativen Einstellungen verschiedener Bezugsgruppen hindern die Frau zwar daran, beruflich Karriere zu machen; gleichzeitig wird aber der Vorwurf erhoben, daß:

1. die Frau kein Aufstiegsbewußtsein hätte,
2. daß weitergehende Qualifikation - für Aufstieg im Beruf notwendige Voraussetzung - noch häufig der eigenen Rolleneinstellung widerspreche,
3. daß das Privatleben die Frau mehr beanspruche als den Mann,

---

135) Die Frage 42 lautete: Woran liegt es Ihrer Meinung, daß es sowenig weibliche Lehrkräfte an den Universitäten gibt?

4. daß sie im allgemeinen mehr zu praktischen Tätigkeiten neige,
5. daß ihr Fachinteresse abgehe und, wie bereits erwähnt,
6. daß ihr Mut, Selbstbewußtsein und Durchsetzungsvermögen fehlten.

Die Urteile der Frau über die Frau sind nicht gerade positive; aber nicht immer wird so hart über die Frau an der Universität geurteilt wie es eine Assistentin getan hat:

"Es gibt in der Tat zu wenig Frauen, die ihren Geist und ihre Tatkraft richtig einzuschätzen wissen. Leider gehen aber gerade oft die ungeeignetsten Frauen in die Hochschullaufbahn."
F 144, med., getr. leb.

Im Widerspruch dazu soll auf eine Tendenz in den Antworten hingewiesen werden, die besagt, daß Mädchen und Frauen generell mehr leisten müßten, wenn sie in der Konkurrenz mit dem Mann erfolgreich bestehen können.[136)]

Die Antworten in den Zitaten geben oft mehrere Gründe an, die sich zum Teil zu widersprechen scheinen; diese Diskrepanz kommt aber daher, daß gesellschaftliche Bezüge von den Befragten unterschiedliche Wertungen erfahren. Darauf wird besonders zu achten sein.

Um die Schwierigkeiten der Analyse des Datenmaterials aus Frage 42 aufzuzeigen, wurde ein Schema konstruiert, das die Antworten so ordnet, daß sich auf der einen Seite die als gesellschaftlich bedingten Vorurteile finden, auf der anderen Seite die von den Befragten als 'Fehlverhalten' der Frau bezeichneten Werte.

Wie bereits referiert wurde, besteht die Problematik der Analyse darin, welche von den genannten Faktoren subjektiv als Ursache und was als Wirkung anzusehen ist. Die Übersicht verdeutlicht, daß beide Betrachtungsweisen zulässig sind. Aller-

---

136) Dies zeigt sich besonders in den Antworten auf die Frage nach den Schwierigkeiten der Frau an der Universität. Darüber wird im Anschluß berichtet.

dings wird diese Interpretationsschwierigkeit durch Kontrollfragen[137] kompensiert, so daß in einer Zusammenfassung am Ende der 'Einzelanalyse' ein recht brauchbares Instrumentarium für weitere Forschungsansätze entstehen wird.

Tabelle 38

Zusammenstellung der von den Befragten genannten Gründen für die Seltenheit weiblicher Hochschullehrer

Daten zu Frage 42

Vorurteile von seiten der Universität	Vorurteile der Frau
mangelnde Anerkennung	mangelnder Ehrgeiz
keine Aufstiegschancen	kein Aufstiegswillen
Rollenerwartung: die Frau gehört in die Familie	Rollenerwartung: dasselbe
die Frau als unerwünschte Konkurrenz zum 'Familienvater'	die Frau soll Ergänzungsfunktion zum Mann erfüllen
fehlende Begabung der Frau für den wiss. Beruf	Frau neigt eher zu praktischen Tätigkeiten

Umwelt- erziehungsbedingte Faktoren	von seiten der Frau
falsche Erziehungsleitbilder für Mädchen	unqualifizierte Berufsausbildung
veraltete Leitbilder von Mann und Frau	die Frau lebt nach falschen Rollenleitbildern
mangelnde Berufsaufklärung für die wiss. Laufbahn	

An einigen Beispielen soll versucht werden, Sinn und Zweck dieses Schemas zu erklären.

Beide Seiten der Tabelle geben Aussagen der Befragten wieder, die zum Teil von einer Person in der Antwort auf eine Frage

137) Unter Kontrollfragen sind alle die Fragen gemeint, die diese Problematik erfassen und die zueinander in Beziehung gesetzt werden müssen.

zusammen erwähnt werden. Wird z. B. argumentiert, Vorurteile der Universitätsangehörigen bestätigen, die Frau gehöre eigentlich in die Familie, so kann genau dies die Befragte der Meinung sein - über den Weg der Internalisierung oben genannter Werturteile - daß die Überbelastung der Frau durch Haushalt und Familie eine Berufstätigkeit faktisch ausschließt. Damit schließt sie sich dem Vorurteil an, indem sie - nur anders formuliert - Sachzwänge einfach als gegeben hinnimmt und auf diese Weise den status quo fortschreibt.

Der Schritt, den sie vergessen hat, läßt sich so beschreiben: das Vorurteil, die Frau gehöre in die Familie, ist zwar nicht richtig, da ich anderer Auffassung bin, müssen die Wege frei gemacht werden, die eine Rollenkombination entweder ermöglichen (etwa über Vereinfachung des Haushaltes, gerechte Aufteilung, Überwindung der Bequemlichkeitsansprüche des Mannes) oder die der Frau eine Entscheidung abverlangen, die sie zwischen Berufstätigkeit oder Familie zu treffen hat.

Fehlt dieser Gedankenschritt, so muß angenommen werden, daß sie im Grunde genau denselben geschlechtsstereotypischen Klischees anhängt wie der größte Teil der Bezugsgruppen, mit denen sie in Berührung kommt.

Am Beispiel von Zitaten:

"Frauen übernehmen weitgehend die Vorurteile gegen ein Studium der Frauen. Mangelndes Selbstbewußtsein der Frauen in Hinsicht auf wissenschaftliche Arbeit.- Rolle als Hausfrau und Mutter nur schwer verträglich mit dem Lehrberuf an der Universität."
F 291, wiss. Ass., led., 1935, phil.

oder:

"a) weil der Arbeitsaufwand für eine verheiratete Frau mit Kindern zur Erlangung einer gehobenen Position zu groß ist;
b) weil die Frau von seiten der Universität weniger Chancen geboten werden als dem Mann."
F 22, wiss. Ass., verh. zwei Kinder, med.

Aus dem ersten Zitat geht hervor, daß die Frauen die Vorurteile gegen ein Frauenstudium übernehmen; welche Vorurteile das sind, wird nicht gesagt. Die Frau trägt auf der anderen Seite die Verantwortung dafür, daß sie - mangels Selbstbewußtsein - wissenschaftliche Tätigkeit für sich ausschließt.

Es klingt fast wie eine angehängte Entschuldigung, wenn am Schluß gesagt wird, daß der wissenschaftliche Lehrberuf sich nur schwer mit der 'eigentlichen' Rolle als Hausfrau und Mutter verträgt. Warum das so ist, wird ebenfalls nicht näher ausgeführt.

Das Fazit aus dem Zitat müßte lauten: ganz klar wird nur festgehalten, daß die Frau kein Selbstbewußtsein in Hinsicht auf die wissenschaftliche Arbeit entwickelt.

Ähnlich aufgebaut ist auch das zweite Zitat: hier ist die Aussage für die Erlangung einer gehobenen Position eindeutig: weil der Arbeitsaufwand für eine verheiratete Frau zu groß ist. Unklar bleibt, welche Chancen der Frau an der Universität versagt bleiben.

Die Quintessenz der Zitate: Vorwürfe der Befragten gegen ihre Geschlechtsgenossinnen. Nicht beachtet wird meistens die unverheiratete Frau, die auf eine Berufstätigkeit angewiesen ist. Dabei unterscheiden sich ledige oder verheiratete Wissenschaftlerinnen nicht (in ihren Antworten).

Die zweite Komponente ergibt sich aus der Frage: Sind die Vorurteile der Umwelt oder die von den Frauen internalisierten gleichen Vorurteile initiativ geworden? Oder anders ausgedrückt: Unterstützen die befragten Wissenschaftlerinnen die traditionellen Rollenbilder und aus welchen Gründen?

Ein zweites Beispiel läßt sich anführen: Die Universität bietet der Frau zuwenig Aufstiegschancen. Aber: Die Frau hat keinen Aufstiegswillen.

"... 2. weniger Aufstiegsbewußtsein bei Studentinnen, 3. Heirat als Blockade für weiteren Berufsweg, 4. generelle Einstellung

der Gesellschaft, auch an Hochschule [illegible] die wissenschaftliche Laufbahn der Frau."
F 1, wiss. Ass., lad., theol.

Wie in den Zitaten davor wird die Aussage immer dann eindeutig, wo es sich um 'Mangelerscheinungen' der Frau handelt: sie habe keinen Aufstiegswillen, eine Heirat blockiere den weiteren Berufsweg. Unklar bleibt, wie die 'generelle Einstellung der Gesellschaft gegen die wissenschaftliche Laufbahn der Frau sich realisiert.

Doch welcher Ansatz bietet sich, wenn ermittelt werden soll, welcher Faktor ausschlaggebend ist: die monierten 'Mangelerscheinungen' oder die wesentlich allgemeiner gehaltenen Fehlleistungen einer Institution?
Bis jetzt ergaben die Daten Aufschluß über:

1. Unterschiedliche Berufsleitbilder für Mann und Frau.
2. Diese in Punkt 1 erhaltenen Rollenvorstellungen wurden für das Bild des Hochschullehrers allgemein weitgehend bestätigt. Die Abweichungen zu den Ergebnissen ähnlicher Studien sind nicht relevant. Die Entwicklung eigenständiger (autonomer) Rolleninhalte konnte für die Frau an der Universität nicht nachgewiesen werden.
3. Die Antworten auf die Frage nach der Seltenheit weiblicher Hochschullehrer machen dafür häufig Vorurteile gegen die Frau an der Universität verantwortlich, doch fast ebenso oft werden der Frau 'Mängel' bestätigt, die sie für die Hochschullaufbahn als nicht geeignet erscheinen lassen.

Bisher noch nicht in Erwägung gezogen wurden die Ergebnisse au Frage 35, die sich mit potentiellen Schwierigkeiten der Frau a der Universität befaßt. Ebenso Frage 34, die der Frau gewisse Vorteile in ihrem Beruf unterstellte.[138)]

Beide Fragen waren nicht direkt an die Zielgruppe gerichtet, sondern allgemein auf die Frau bezogen und in beiden Fällen ha delte es sich um offene Fragen. Besonders im Anschluß an das

---

138) Frage 35: Glauben Sie, daß eine Frau an der Universität mit Schwierigkeiten zu kämpfen hat, die bei einem Mann nicht in Erscheinung tr[illegible] Frage 34: Glauben Sie, daß man als Frau in Ihrem Beruf gewisse [illegible]

Ausgeführte könnten hier klarere Aussagen bezüglich genereller Vorurteile seitens der Gesellschaft zu finden sein.

77,4 % der befragten Wissenschaftlerinnen glauben, daß die Frau an der Universität mit Schwierigkeiten zu kämpfen hat, die bei einem Mann nicht in Erscheinung treten, während 18,4 % dies für nicht zutreffend halten.[139)]

13,9 % sehen gewisse Vorteile für die Frau bei ihrer Berufsausübung, 84,2 % verneinen dies.

Es ist allerdings nicht so, daß diejenigen, die irgendwelche Schwierigkeiten verneinen, mit der Gruppe identisch ist, die geschlechtsbedingte Vorteile für die Frau sehen.

Im Gegenteil: von 31 (= 13,9 %) glauben 28, daß die Frau sehr wohl mit beruflichen Hindernissen zu rechnen hat.

Unter den Vorurteilen seitens der Universität, die für die Frau im Hochschullehrerberuf Konflikte bedeuten, kristallisierten sich heraus:

1. Man wird als Arbeitspartner nicht so ganz ernst genommen.
2. Von einer Frau werden mit Selbstverständlichkeit mehr untergeordnete Tätigkeiten erwartet.
3. Man wird als 'Blaustrumpf' angesehen.
4. Die Frau wird nicht informiert.
5. Die wissenschaftlichen Fähigkeiten werden angezweifelt.
6. Man wird - obwohl gleichrangig - als Untergebene behandelt.
7. Antipathie gegen Frauen mit beruflichen Ambitionen (Aufstiegswünschen).
8. Der Status "verheiratet sein" bedeutet für die Frau berufliche Nachteile.

---

139) 0,9 % gaben an: kann ich nicht beurteilen; 1,3 %: weiß nicht; 1,8 %: keine Angaben.

Sehr oft wird von den Befragten darauf hingewiesen, daß ernsthafte Schwierigkeiten mit den männlichen Kollegen besonders dann auftauchen, wenn die Frau versucht, in höhere und höchste Positionen zu gelangen. Dieser Vorgang, der eigentlich eine neutrale Konkurrenzsituation widerspiegelt - hervorgerufen durch Knappheit von Spitzenpositionen und einem Überangebot an Bewerbern - scheint sich nach Auffassung der Befragten so auszuwirken, daß nicht Leistungen oder positive Befürwortung (z. B. des ausbildenden Professors) zum Kriterium werden, sondern die Geschlechtszugehörigkeit. Zur Illustration einige Zitate:

"Ja, habe es selbst aber nicht zu spüren bekommen, weil mein Ehrgeiz nicht auf 'Aufstieg' gerichtet war."
F 66, Lehrbeauftr., verh., phil.

"Ja, sobald ihre Ambitionen über eine Assistentenstelle hinausgehen."
F 403, akad. Rätin, led., math.-nat.

"Ich meine, daß Spitzenpositionen (Lehrstühle) in den meisten Fällen nicht zu erreichen sind; für den sogenannten Mittelbau der Universität sind sie nach meiner Erfahrung willkommene Mitarbeiter, von besonderen finanziellen Vorrechten bleiben sie jedoch auch da ausgeschlossen."
F 275, akad. Oberrätin, led., med.

Akzeptiert wird die Frau auch deshalb nicht, weil sie ja dann zur Vorgesetzten würde:

"Möglicherweise beim Aufstieg, sie ist als Vorgesetzte noch ein zu ungewohntes Bild."
F 153, Ass.m.d.V.b., led., med.

Aber auch von seiten der Frauen selbst kommt es zu Konflikten:

"Ja, infolge des noch bestehenden Vorurteils, das auch Frauen veranlaßt, verantwortliche Posten als Domäne des Mannes anzusehen."
F 252, Oberstud.-Rätin i.H., led., AFE

"Ja, nach meiner Erfahrung betrifft das weniger Kollegen oder Vorgesetzte, dagegen oft Sekretärinnen, manchmal technische Assistentinnen."
F 15, wiss. Ass., verh., med.

Verbitterung herrscht zum Teil bei den befragten Wissenschaftlerinnen darüber, daß eine Frau - egal welche Position sie anstrebt - immer mehr Leistungen erbringen müsse als es von einem männlichen Bewerber für die gleiche Position erwartet werde.

"... die Frau kann sich auf einem Posten nur halten, wenn sie einem Mann auf gleichem Posten weit überlegen ist, gleiche Qualifikation wird von den Männern als unterlegen gewertet."
F 382, akad. Rätin, led., vet. med.

"Man wird als Arbeitspartner nicht so ganz ernst genommen, man muß immer erst seine Leistung unter Beweis stellen. Das ist langweilig und zeitraubend."
F 1, wiss. Ass., led., theol.

Ergänzend sollen die Antworten angeführt werden, die Vorteile bei der Berufsausübung sehen und sich dabei auf besondere Fähigkeiten der Frau berufen:

1. mehr Einfühlungsvermögen, Kontaktfähigkeit	7 *
2. Frau vermittelt neue Perspektiven (Ergänzung zum Mann)	6
3. mehr Persönlichkeit, deshalb leichteres Durchsetzen	3
4. Frauen arbeiten sachlicher, da nicht karrierebewußt	3
5. weniger Autoritätsprobleme bei Studenten	3
6. leichtes Auskommen mit Vorgesetzten	2

* absolute Nennungen

Obwohl es sich hier um eine Minderheit von insgesamt 14 % handelt, geben die Antworten einen Einblick in das Rollenselbstverständnis der Frau. Es soll jedoch noch einmal darauf hingewiesen werden, daß gerade diese Minderheit fast ausschli lich der Meinung ist, daß es noch sehr viele Schwierigkeiten die Frau zu überwinden gilt, wenn sie sich behaupten will. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß 19 der 31 Befragten ledig sind. (Statistisch gesehen dürfte dieser Aspekt allerdi kaum abzusichern sein.)

Es kann festgehalten werden, daß Vorurteile im universitären Bereich, die sich mit der Hochschullaufbahn der Frau befassen von den Befragten genau registriert werden. Die große Übereinstimmung darüber, daß Frauen mit Schwierigkeiten zu rechnen haben (77,4 % glauben dies) bringt zum Ausdruck, daß eine eigständige Rolle für die Frau als nicht möglich angesehen wird. Daran hindert sie nicht nur das Bewußtsein über ihre eigene Lage - nämlich die einer machtlosen Minderheit - sondern auch sehr konkrete Faktoren einer mächtigen Mehrheit, die "Frauen nur als Minderheit dulden."[140]

Obwohl die hemmenden Faktoren erbittert angeprangert werden, kann aus den Antworten nicht abgelesen werden, daß gegen dies Barrieren angekämpft worden ist. Eher läßt sich eine gewisse Resignation ablesen, die besonders bei Älteren zum Ausdruck kommt.[141]

Indiz hierfür ist vielleicht auch, daß viele auf die beiden z letzt behandelten Fragen mit einem einfachen ja (auf Frage 35 oder mit einem nein (auf Frage 34) geantwortet haben.[142]

---

140) "Ja. Ich habe den Eindruck, daß manche Männer nur eine Minderheit von Frauen dulden."
F 311, päd. Mitarb., verh., AFE

141) "... Als einzige Frau in der juristischen Abteilung find ich mich von den Kollegen zwar freundlich, aber auch zur haltend und manchmal wie eine Untergebene oder Anfängeri behandelt, obwohl ich die zweitälteste bin, auch der Hab tation nach." F 83, o. Prof., led., jur.

142) Nicht alle Befragten waren bereit, auf die Frage ausführ cher einzugehen; meistens wurde nur mit ja oder nein gea wortet. Deshalb wurde auch auf quantitative Aufschlüssel der Begründungen verzichtet.

Die Tendenz, die sich aus vorangegangenen Ergebnissen bereits erkennen ließ, daß Vorurteile von den Frauen internalisiert wurden und sich gegen das eigene Geschlecht wenden, ist auch hier vorhanden.

Für alle Ergebnisse gilt, daß eine Beziehung zu sozialstatistischen Größen (soweit nicht darauf hingewiesen wurde) nicht hergestellt werden kann.

Die Differenzierung nach Gruppen mit spezifischen Merkmalen und nach Antworten zu bestimmten Problemen hätte dazu geführt, daß die Besetzung der angesprochenen Zielgruppe so klein geworden wäre, daß nur diffuse Aussagen zustande gekommen wären. Auch soll der Interpretationswert nicht in statistischer Gültigkeit (s. Methodenkapitel) gesehen werden, sondern in der Chance, Material für Hypothesen und neue Forschungsansätze zu finden.

1.6. Berufszufriedenheit

Trotz (fast) einstimmiger Meinung der Befragten über die Erschwernisse bei der wissenschaftlichen Laufbahn würden 78,3 % denselben Beruf wiederergreifen, wenn sie noch einmal die Wahl hätten.[143)]

An erster Stelle wird dabei die Meinung vertreten, der jetzt ausgeübte Beruf mache Spaß und befriedige. (38,2 % = 85 Nennungen)[144)]

Angeführt wird außerdem, daß der Beruf folgende Möglichkeiten bietet:

	Nennungen
1. optimale Entfaltung der Persönlichkeit	19
2. interessante Tätigkeit	14
3. Verbindung von Theorie und Praxis	9
4. gute Arbeitsorganisation, freie Zeiteinteilung	8

143) Frage 43 a, b: Würden Sie dieselbe Laufbahn wählen oder würden Sie etwas ganz anderes tun?

144) Die Prozente beziehen sich auf die Gesamtzahl der Antworten, also auch auf die, welche einen anderen Beruf ergreifen würden; 16,2 %, 13,9 % verweigerten die Frage.

Neun Befragte halten den Beruf für anlagebedingt, d. h. Beruf wird gleich Berufung gesetzt.

Auch hier fällt auf, daß nur wenige die Berufstätigkeit näher spezifizieren; vergleiche hierzu die Ergebnisse aus Frage 40, wo 47,2 % angaben, daß Spaß oder Freude das Wichtigste im Beruf sein sollte (für die Frau).

Diejenigen, die mit ihrer Tätigkeit nicht so zufrieden sind, geben an, daß sie lieber ein anderes Fachgebiet wählen würden (24 Nennungen), daß sie in die freie Wirtschaft gehen oder sich lieber selbständig machen würden (6 mal genannt). Nur zwei gaben an, daß sie einen Beruf vorziehen würden, der nicht gegen soviele Vorurteile anzukämpfen habe. Hier ist ein Widerspruch zwischen der relativen Berufszufriedenheit und der Vermutung, daß durch ein gewisses Maß an Resignation, mehr Wissenschaftlerinnen bereit sein müßten - hätten sie die Wahl noch einmal - einen anderen Berufsweg einzuschlagen.

Nicht relevant ist ebenfalls die große Unzufriedenheit mit dem Gehalt; obwohl 52,7 % angeben, daß sie keine angemessene Bezahlung für geleistete Arbeit erhalten, will nur eine Befragte einen Beruf ergreifen, der bessere Bezahlung verspricht.[145)]

Besonders unter den habilitierten Lehrkräften, wo über die Hälfte mit dem Gehalt nicht einverstanden ist, außer den ordentlichen Professorinnen, wollen 24 von 31 dieselbe Laufbahn wieder wählen.[146)]

1.7. Berufsunterbrechung

Die Frage 36 a, b befaßte sich mit den Möglichkeiten einer Rückkehr in den Beruf nach einer Unterbrechung, die für die Frau u. U. auch durch die Betreuung von Kindern relevant werden könnte. Theoretisch müßte gerade die Universitätslaufbahn

---

145) Frage 39 im Anhang. 36 % sind mit ihrem Gehalt zufrieden. 9,9 % wissen es nicht und 1,3 % gaben keine Antwort.

146) Auf die habilitierten Lehrkräfte wird in einem Exkurs besonders hingewiesen.

die besten Voraussetzungen bieten, Berufs- und Mutterrolle zu verbinden. Folgende Argumente ließen sich anführen:

1. Relativ hoher Verdienst, der die Effektivität einer Berufstätigkeit der Frau gesellschaftlich und persönlich legitimieren würde; dadurch könnte auch die Möglichkeit einer Entlastung der Frau durch Dienstpersonal - Kindermädchen, Aufwartefrau etc. - geschaffen werden.
2. Flexible Zeiteinteilung, eventuell beider Ehepartner,[147] die partnerschaftliche Arbeitsteilung der familiären Pflichten ermöglichen kann.
3. Die Bereitschaft des Mannes, die qualifizierte Berufstätigkeit der Frau zu akzeptieren, müßte gerade in den Schichten, denen beide angehören, am höchsten sein.[148]

Auf diese Aspekte wird bei der Frage nach der Rollenkonfliktsituation und bei der Wahl des Ehepartners noch eingegangen.

Positiv beantworteten 50,9 % die Frage, ob eine Wiederaufnahme der beruflichen Laufbahn[149] möglich sei. 38,7 % verneinten dies.[150]

Die folgenden Tabellen geben eine Übersicht über das Für und Wider einer Berufsunterbrechung:

---

147) Darauf wird bei der Kinderbetreuung und dem Status des Ehepartners eingegangen.

148) Die Neigung der Frau, sich bei der Wahl des Ehepartners immer nach 'oben' zu orientieren, spielt eine große Rolle.

149) Frage 36 lautete: Glauben Sie, daß Sie Ihre Laufbahn nach einigen Jahren der Unterbrechung wieder aufnehmen könnten?

Frage 36 a: Warum, glauben Sie, ist eine Rückkehr möglich?

Frage 36 b: Wenn mit Nein geantwortet wurde: Welche Gründe würden Sie dafür angeben?

150) 3,1 % wußten keine Antwort, 7,2 % verweigerten die Aussage.

Tabelle 39

Ja-Antworten zu Frage 36: Rückkehr in den Beruf (nach Unterbrechung)

Begründungen	absol.	%
die praktische Erfahrung bleibt, neue Methoden lassen sich leicht erlernen	20	9,0
wenn Intelligenz und Wissen ausreichen (Weiterbildung während der Unterbrechung wird vorausgesetzt)	42	18,9
wiss. Kräfte sind knapp, werden immer benötigt, Hochschulausbau	22	9,9
hängt vom Alter ab	1	0,4
warum nicht?	27	12,2
K.A. und weiß nicht	24	10,8
Frage nicht zutreffend	86	38,7
total	222	100,0

Tabelle 40

Nein-Antworten zu Frage 36: Rückkehr in den Beruf nach Unterbrechung nicht möglich

Begründungen	absol.	%
fachliche Voraussetzungen fehlen, Anschluß verloren	48	21,6
Modalitäten der Stellenbesetzungen	12	5,4
Spitzenstellungen sind knapp	6	2,7
zu große Konkurrenz, Wiederbeginn in untergeordneter Stellung	5	2,3
durch das Alter bedingte Einarbeitungsschwierigkeiten	5	2,3
jüngere Leute werden vorgezogen, da auf neuestem Wissenstand	5	2,3
anderes	5	2,3
total	86	38,9

Besonders wissenschaftliche Assistentinnen - 64,8 % - und Assistentinnen m.d.V.b. - 59 % - glauben, daß eine mögliche Berufsunterbrechung im wissenschaftlichen Bereich zu verkraften sei.[151)]

Für Medizinerinnen gilt, daß sie vorwiegend auf die praktische Erfahrung hinweisen, die gerade in der Medizin für längere Zeit gleichbleibende Methoden voraussetze.

Zwei fast gleich stark besetzte Gruppen sind gegensätzlicher Ansicht bezüglich der fachlichen Qualifikation: die einen glauben, eine Weiterbildung während der Berufspause sei möglich und falls genügend Energien und Interesse vorhanden, sei ein Wiedereintritt ins Berufsleben relativ unproblematisch; die anderen glauben nicht, daß ein Anschluß an den neuesten Wissensstand möglich sei, zumal auch die Modalitäten bei der Stellenvergabe an der Universität - bei Knappheit von Spitzenpositionen - so beschaffen seien, daß Kontinuität der Berufsausübung unerläßlich sei.

Die negativen Äußerungen sind hier viel pointierter vorgetragen worden als die positiven; der Prozentsatz Unentschlossener[153)] ist mit 10,8 sehr hoch, besonders wenn die Kategorie der "Warum nicht?" Antworten dazu gerechnet wird (12,2 %).

Eine Beziehung zwischen der Bejahung einer Berufsunterbrechung und dem Familienstatus 'verheiratet' ließ sich herstellen:

50 verheiratete Wissenschaftlerinnen befürworteten eine Unterbrechung[154)], 29 Befragte verneinten sie. Bei den unverheirateten Frauen waren 49 positive und 47 negative Nennungen.

Möglicherweise erwägen in beiden Gruppen einige den Gedanken, dann zu unterbrechen, wenn Kinder da sind, zumal die Altersstruktur offen läßt, wieviele der noch unverheirateten Frauen

---

151) s. Tabelle 41 Rückkehr in den Beruf möglich und Status an der Hochschule im Anhang.

152) s. Tabelle 42 Berufsunterbrechung und Status an der Hochschule im Anhang.

153) gilt für beide Tabellen.

154) s. Tabelle 43 Berufsunterbrechung und Familienstatus im Anhang.

eine Ehe eingehen werden. Ganz offensichtlich wird nicht von vornherein eine Berufsaufgabe für immer angestrebt, wenn eine Familiengründung in Aussicht genommen wird oder wenn Kinder gewünscht werden.

Dafür spricht auch, daß sehr viele der verheirateten Befragten bereits Kinder haben und ihren Beruf weiter ausüben.[155)]

Die Einstellung der Befragten zu einer potentiellen Berufsunterbrechung dürfte Einfluß auf die Aufstiegsmotivation haben; die Verbindung der Zielvorstellungen, Spitzenpositionen anzustreben und gleichzeitig der Wunsch nach eigener Familie dürfte nur bei sehr wenigen als praktikabel angesehen werden.

1.8. Aufstiegsmotivationen

Es wurde schon darauf hingewiesen, daß die Herkunftsfamilie den Weg zum Abitur und zur Aufnahme eines Studiums positiv beeinflußt hat.[156)] Unterstützt wurde dies weitgehend auch durch die Schule und enge Bezugspersonen. Referiert wurde ebenfalls über den Zusammenhang zwischen Aufstiegswillen und Familienstatus.[157)]

Hier wurden bei der Frage nach der Habilitationsabsicht überwiegend persönliche Gründe angeführt, die für mangelnden Aufstiegswillen verantwortlich gemacht wurden.[158)] Gesellschaftliche, damit soziale Hindernisse, die der Frau beim beruflichen Aufstieg in den Weg gelegt werden, werden dadurch von geringerer Bedeutung. Sind bei den Ursachen für die Schwierigkeiten der Frau an der Universität immerhin 46,8 % der Meinung, daß dafür Vorurteile der Professorenschaft (d. h. der männlichen Kollegen) ausschlaggebend seien, so verstärkt sich der Trend bei den Antworten auf die Frage nach der Habilitationsabsicht dahingehend, daß Frauen selbst ihren Aufstiegschancen ablehnend gegenüberstehen. Damit ergibt sich eine Kontinuität in den Aussagen

---

155) s. Kapitel über die Struktur des Lehrkörpers.

156) s. Kapitel über Herkunftsfamilie und Bildungsweg.

157) s. Kapitel über Familienstatus und Aufstiegsmotivationen.

158) ebenda

Der Befragten Frauen:

1. [illegible], Schule und enge Bezugspersonen bilden eine gute Basis für die Aufstiegsziele Abitur und Studium.

2. Die Unterscheidung zwischen 'männlichem' und 'weiblichem' Berufsrollenbild schränkt die Frau in ihrem Handlungsspielraum bereits ein.

3. Die Ziele, die die Frau mit der Berufsausübung verbindet, differieren ebenfalls stark im Vergleich zu denen des Mannes.

4. Das Bild des Hochschullehrers wird, analog zu ähnlichen Studien (mit anderen Zielgruppen), mit Merkmalen ausgestattet, die sich an 'männlich-geprägten' Verhaltensnormen und-Eigenschaften orientieren. Verhältnismäßig klein ist die Gruppe, die es ablehnt, charakteristische 'weibliche' Eigenschaften und Fähigkeiten zu benennen.
Bezeichnend ist, daß jeweils die Hälfte der Ansicht ist, daß die auf diese Weise spezifizierten Eigenschaften etc. entweder eher anlagebedingt oder umwelt- und erziehungsbedingt sind.

5. Obwohl von 46,8 % der Befragten Vorurteile, mangelnde Anerkennung und geringe Chancen, in höhere Positionen zu gelangen, als Hauptursache für die Seltenheit weiblicher Lehrkräfte (überwiegend auf die ordentliche Professorin bezogen) angegeben werden, zeigen sich Tendenzen, die auf Fehlverhalten der Frau selbst hinweisen.

6. Sehr präzise und eindeutige Aussagen werden von den Befragten gemacht, wenn es sich a) um die konkreten Schwierigkeiten an der Universität - im Gegensatz zum Mann - handelt und b) wenn bei der Frau selbst auf 'Mangelerscheinungen' hingewiesen wird.

7. Trotz hoher Übereinstimmung über die Hindernisse, die die Hochschullaufbahn für die Frau bringt, sind sich 78,5 % einig, daß sie - erneut vor die Wahl gestellt - genau denselben Berufsweg einschlagen würden. Die Motive sind nur

schwach vorhanden, die zu dieser Haltung führen: weit über die Hälfte geben lediglich an, daß ihr Beruf ihnen Spaß mache und sie befriedige.

8. In Übereinstimmung mit den Antworten auf die Frage nach den wichtigsten Faktoren, die im Beruf für Mann und Frau Bedeutung haben sollen, wird die Aussage: mein Beruf soll mich befriedigen (s. Punkt 7) direkt auf die Befragten bezogen.

9. Gute Verdienstmöglichkeiten im Hochschuldienst scheinen kein Motiv zu sein, im Gegenteil: rund 52 % sind mit dem Gehalt unzufrieden. Da das Berufsleitbild der Frau "Geldverdienen" als mehr oder weniger irrelevant ablehnt - wohl im Hinblick auf den Mann als 'Ernährer' der Familie - kann hier keine Motivation für sozialen Aufstieg gesehen werden.

10. Die Möglichkeit, die wissenschaftliche Laufbahn nach einigen Jahren der Unterbrechung wieder aufzunehmen, wird von fast 51 % bejaht. Dies spricht indirekt dafür, daß keineswegs Spitzenpositionen angestrebt werden. Sowohl für den Mann als auch für die Frau in leitenden Positionen dürfte eine jahrelange Unterbrechung das Ende ihrer Karriere bedeuten. Es gibt auf der anderen Seite allerdings eine große Gruppe (38,7 %), die besonders darauf hinweist, daß die fachlichen Voraussetzungen bei einem Wiedereintritt in die Berufswelt nicht mehr gegeben seien. Den Bezug zu Spitzenstellungen stellen jedoch nur 6 Befragte her, die sich auf die Knappheit dieser Stellen beziehen und weitere 5 meinten, daß ein Neubeginn nur in untergeordneter Stellung möglich s

Zwischen dem Familienstatus verheiratet ließ sich feststellen: von den verheirateten Wissenschaftlerinnen bejahen 50 den Wiedereintritt in den Beruf, nur 29 verneinen dies. In der Gruppe der Unverheirateten waren die Meinungen geteilt: 49 dafür, 47 dagegen.

Für die Ergebnisse der Erhebung gilt, daß die Motivation zum beruflichen Aufstieg schwach ausgeprägt ist. Anhand verschie-

[illegible]enster Kriterien wurde überprüft, welche eigenen Anstrengungen die befragten Wissenschaftlerinnen diesbezüglich leisten. Es soll noch einmal betont werden, daß die Ausgangsbasis - also die soziale Herkunft - denkbar günstig für die Befragten war.

Schlüssig konnte nicht nachgewiesen werden, ob Schwierigkeiten von 'außen' - damit ist die 'männlich-geprägte' Universität gemeint - tatsächlich als Hauptursache für die Nichtrepräsentanz von Frauen an den Hochschulen verantwortlich zu machen ist.

Dies trifft auch für die fehlenden Aufstiegschancen der Frau an der Universität zu. Die Daten können eher in der Weise interpretiert werden, daß ursächliche Hindernisse zumindest in sehr hohem Maße in internalisierten Werten liegen, die die Frau selbst für die wissenschaftlich qualifizierte Tätigkeit oder für leitende Funktionen als nicht geeignet erscheinen läßt.

Damit wird das Rollenselbstverständnis der angesprochenen Zielgruppe in Übereinstimmung mit gesellschaftlich vorbestimmten Erwartungsmustern festgelegt.

Konkret heißt das, daß es offensichtlich nicht gelungen ist, eigenständige Verhaltensnormen für den Prozeß beruflichen Vorwärtskommens zu entwickeln. Im Gegenteil: dadurch, daß für die Frau beruflicher und sozialer Aufstieg nicht zu einem Wert wird, den es "lohnt" anzustreben, hat die Frau auf eigenständige Rollendefinierungen verzichtet.

Indiz dafür ist, daß die für den Mann festgestellten Kriterien [illegible] Zielstrebigkeit, Erringung [illegible], Entwicklung [illegible] Aufstiegsmöglichkeiten (fachlich und finanziell), [illegible] [illegible] der Frau [illegible] nicht relevant [illegible]. Dabei sind es genau diese Wertvorstellungen, die in der heutigen Gesellschaftsstruktur als Kriterium für beruflichen [illegible] Aufstieg willen gelten. Auch bei den befragten Wissenschaftlerinnen.

1.9. Die Rollenkonfliktsituation

Es ist viel über die Doppelbelastung der Frau diskutiert und geschrieben worden. Zum einen wird die Benachteiligung der Frau in sozialer Hinsicht (Unterbezahlung) beklagt, die sich weitgehend nur durch die Einführung eines neuen Gesellschaftssystems aufheben ließe,[159] zum anderen werde die Frau durch ihre 'unproduktive' Tätigkeit im Haushalt doppelt ausgebeutet, weil sie auch hier weder anerkannt noch finanziell entschädigt werde. Nur wenige Frauen protestieren gegen ein Denkmodell, welches ihnen einredet, daß sie mit dem Gebären von Kindern auch die lebenslange Verpflichtung übernehmen sollen, die meisten Arbeiten im Hause ohne Unterstützung ihres Ehepartners zu erfüllen.

Die Forderung "Gleichberechtigung heißt Gleichverpflichtung"[160] und zwar "... für beide Geschlechter in Haus und Beruf ..."[161] wird nicht nur durch die gültigen Gesetze, sondern auch durch die Frauen selbst weitgehend boykottiert.

Der Eindruck, daß selbst Frauen mit qualifizierten Berufen die Flucht in die Hauswirtschaft antreten, läßt sich nicht ganz von der Hand weisen.[162] Vielleicht sind es primär noch nicht einmal die objektiven Schwierigkeiten, die sie darin bestärken "... auch bei besten Prüfungsergebnissen und großer Leistungsfähigkeit hinter den Karrierewünschen der Männer zurück(zu)stehen ..."[163], sondern eher die Konflikte, die sich konkret im Laufe der Ehe entwickeln. Die Funktion der Doppelrolle wäre

---

159) s. hierzu besonders die marxistische Literatur. Z. B.: Ulrike Marie Meinhof, Falsches Bewußtsein. In: Emanzipation und Ehe, Goldmanns Gelbe Taschenbücher, Bd. 2538, S. 31 ff;
Jutta Menschik, Gleichberechtigung oder Emanzipation, Frankfurt, 1971; u.a.m.

160) Otto Gmelin, Helen Saussure, Bankrott der Männerherrschaft, Frankfurt, 1971, S. 26.

161) ebenda, S. 26.

162) Die Unvereinbarkeit der Rollen ist damit gemeint.

163) Otto Gmelin, Helen Saussure, Bankrott der Männerherrschaft, aa.O., S. 26 f.

dann Mittel, um den Status der Frau unter den des männlichen Partners zu stellen und zu halten; sie wäre nicht - im Sinne von Doppelbelastung - als Ursache für mangelnde Qualifizierung und Aufstiegsmotivation.

Diese Ideologisierung arbeitsteiliger Probleme in der Familie kann auch nicht durch die wirtschaftliche und rechtliche Gleichstellung der Frau automatisch aufgehoben werden. Ein Beispiel dafür, daß auch sozialistische Gesellschaftssysteme wie die DDR und Polen diese Problematik nicht gelöst haben, soll verdeutlichen, was damit gemeint ist:

"Wenn eine Frau beispielsweise die ihr durch die Gesellschaft gebotenen Möglichkeiten der Qualifizierung besser nutzt als ihr Ehepartner, kann sie dadurch eine qualifiziertere Stellung als er erhalten, ihr Verdienst wird höher sein als der seine. Die hierbei auftretenden Konflikte - mancher Mann glaubt, daß dadurch seine Ehre verletzt würde - sind ein Zusammenstoß zwischen neuen gesellschaftlichen Möglichkeiten für die Entwicklung der Frau und veralteten Auffassungen des Mannes. Es besteht aber auch die Möglichkeit, daß die Frau auf Grund ihrer gewachsenen Qualifikation höhere geistige Anforderungen an den Mann stellt."[164]

oder

"In Polen wie auch in vielen anderen Ländern ist noch immer die Meinung verbreitet, daß die Rolle der Frau in der Familie ihre wichtigste Rolle ist. Wenn die Mutter im Beruf steht, wird sie dadurch noch nicht von ihren Familienpflichten befreit. Mehr noch - die Berufsarbeit soll keinen negativen Einfluß auf die Erfüllung ihrer Funktionen in der Familie haben.

... Die familiäre Rolle des Vaters darf sich nicht auf die Erhaltung der Familie beschränken oder besser gesagt - was immer öfter der Fall ist - auf die Teilnahme an der Erhaltung der Familie."[165]

---

164) Helga Hörz, Die Frau als Persönlichkeit. Berlin, 1968, S. 56 f.

165) Krystyna Urbano, Die Frau in der Volksrepublik Polen. Warschau, 1969, S. 59.

Die Konsequenzen für beide Länger - mit Sicherheit auch für die Bundesrepublik und andere - aus dieser Grundhaltung sind:

1. eine Konfliktlösung seitens der Frau (speziell der verheirateten), daß sie auf berufliches Vorwärtskommen verzichtet und
2. daß sie weitgehend auf Berufe verzichtet, die als 'Männerberufe' gelten und meistens besser dotiert sind.

Auch in der vorliegenden Studie über die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an hessischen Hochschulen soll versucht werden, diese Problematik anhand mehrerer Punkte zu klären.

Obwohl 81,9 % der Befragten glauben, daß eine Ehe zwischen Akademikern nicht besonders schwierig ist[166], sind 68,9 % durchaus der Meinung, daß es berechtigte Gründe geben müßte, warum soviele Akademikerinnen geschieden sind.[167]

Die 'Tatsache', daß es wirklich sehr viele geschiedene Wissenschaftlerinnen gibt, wurde nur von knapp 20 % in Frage gestellt

Die genannten Gründe, warum eine hohe Scheidungsquote vermutet wurde, schlüsselten sich wie folgt auf:

---

166) Frage 48: Glauben Sie, daß eine Ehe zwischen Akademikern besonders schwierig ist?

167) Frage 45: Wie Sie wissen, sind viele der Akademikerinnen geschieden. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

Tabelle [illegible]

Begründungen der Frage 41: Scheidungshäufigkeit bei Akademikerinnen
Erst- und Zweitnennungen (Prozente auf N = 222 bezogen)

Begründungen	absol.	%
Unverständnis der Männer für Selbständigkeit der Frau	49	22,0
durch Beruf leidet Ehe - und Familienleben	36	16,2
kritischere Einstellung zum Partner	32	14,4
Scheidungswilligkeit wird von Versorgungsmöglichkeit beeinflußt	17	7,4
unterschiedliche Rollenerwartung von Mann und Frau, dadurch Überbelastung der Frau	30	13,5
berufliche und geistige Rivalität von Mann und Frau	13	5,8
Verlust von Weiblichkeit durch das Sich-Durchsetzen-Müssen	7	3,1
Frauen sind zu selbständig (im negativen Sinn)	29	12,0
anderes	4	1,8
Berechtigung der Frage wird bezweifelt und K. A.	69	31,0

Sehr niedrig sind die Werte für die Kategorie: Verlust von Weiblichkeit durch das Sich-Durchsetzen-Müssen: dem widerspricht, daß das statement:
Eine Frau, die an der Universität bleiben will, muß sich Eigenschaften erwerben, die als männlich-geprägt bezeichnet werden, damit sie sich an der Universität durchsetzen kann,
mit 94,5 % den höchsten Zustimmungswert erhalten hat. (Skalenwert 1 [illegible]).

Offensichtlich verläuft der Prozeß der Bewußtwerdung von gesel
schaftlichen und internalisierten Werten nur sehr sporadisch u
auf alle Fälle nicht konsequent.

Die weitaus indirektere Formulierung, basierend auf denselben
Vorurteilen, läßt sich durch die Feststellung: die Frau wird
zu selbständig, ausdrücken. Selbständigkeit als Schlüsselbegri
für einen gesellschaftlich positiv sanktionierten Wert taucht
im Verlauf der Studie an mehreren Stellen auf. Bei der angenom
menen These von hoher Scheidungshäufigkeit bei der Akademikeri
wird er gleich viermal in verschiedenen Variationen gebraucht:

1. als Vorwurf:
   die Ehe kann deshalb nicht gutgehen, weil die Frauen zu sel
   ständig geworden sind,

2. als Faktum:
   die Frau hat sich durch ihren Beruf emanzipiert, ist selb-
   ständig geworden, die Männer können dies noch nicht verkraf
   ten,

3. als finanzielle Selbständigkeit:
   die Frau ist finanziell durch ihre Position vom Manne unab-
   hängig geworden. Ehe ist für sie keine Versorgungsanstalt
   mehr,

4. als persönliche Freiheit:
   die Frau ist so selbständig geworden, daß sie nicht mehr
   'einfach' geheiratet werden will, sondern ihren Partner
   kritisch beurteilt und eventuell die Konsequenzen zieht.

Für die Frau wird der Emanzipierungseffekt 'Selbständigkeit'
allerdings nicht zu einem positiven Wert wie beispielsweise fü
den Mann.[168)]

Das statement: Die akademische Ausbildung lohnt sich für die
Frau nur dann, wenn sie ihren Beruf auch nach ihrer Heirat au
üben kann; dies gilt auch, wenn Kinder da sind, wurde von run
60 % abgelehnt.[169)]

---

168) s. Berufsbild des Mannes, 3.

169) Die statements finden sich in Frage 49, s. Fragebogen im
Anhang.

Dieses Ergebnis läßt zum einen die Schlußfolgerung zu, daß Bildung und Ausbildung nicht allein als Mittel gesehen werden, die zum Bestreiten des Lebensunterhaltes eingesetzt werden, sondern u. U. im Sinne von Recht auf Bildung als ein anzustrebender Wert an sich. Dem entspricht auch das entworfene Berufsbild für die Frau, welches 'Geldverdienen' und Karriere nicht zum Inhalt hat. Diese idealistische Betrachtungsweise über die Berufstätigkeit der Frau ist stark von der Zugehörigkeit zu einer gehobenen Sozialschicht abhängig. Nur dort, wo der Lebensunterhalt von nur einer Person - d. h. gewöhnlich vom Mann - bestritten werden kann, kann diese Bildungsvorstellung Fuß fassen.

Emanzipatorischen Wert hat sie in diesem Zusammenhang nicht mehr: denn Emanzipation bedeutet nicht nur Wissen und Informationsvorsprung, sondern auch wirtschaftliche und damit finanzielle Unabhängigkeit; nur wenn diese Komponenten hinzukommen, hat die Frau die Chance, ihre Wünsche und Interessen eigenständig zu realisieren.

Zum anderen kann in diesem Ergebnis die Schwierigkeit zum Ausdruck kommen, die es den meisten Frauen als zu mühsam erscheinen läßt, Beruf und Familienpflichten auf Dauer zu verbinden. Dafür spricht, daß nur 26,5 % der Befragten eine Berufstätigkeit der verheirateten Frau mit Kindern für eine 'lohnende' Aufgabe halten.

Die Vorstellung, daß der Beruf für die Frau nur Übergangscharakter haben soll, wird bei mehreren Antworten deutlich. So stellt eine Assistentin lakonisch fest:[170)]

"Wenn ich verheiratet wäre, wäre ich auch nicht da."

Und eine andere Assistentin:

"Weil man von zwei Dingen nur eins voll und ganz tun kann, entweder verheiratet oder Beruf."

---

170) Antwort auf Frage 42, F 158, wiss. Ass., led., med.
Antwort auf Frage 45, F 156, wiss. Ass., led., phil.

Die Rollenunsicherheit, hervorgerufen durch die ideologisierte Doppelbelastung, wird durch mangelnde Anerkennung von außen verstärkt. Immerhin wird von 41 % bestätigt: Der Status der Frau wird immer noch an demjenigen ihres Mannes gemessen; auch wenn sie Karriere gemacht hat, ändert sich daran nur wenig.

Ein relativ hoher Anteil von 16,6 % kann sich bei dieser Frage nicht entscheiden, 39,1 % verneinen diese Behauptung.

Zusammenfassend kann vorläufig festgehalten werden, daß die Doppelrolle der Frau stark von ideologischen, den status quo erhaltenden, Faktoren durchsetzt ist. Nicht durch 'objektive' Schwierigkeiten, die man zweifelsohne durch Gesetze oder neue Gesellschaftssysteme beheben könnte, sondern durch Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Zustand, zumindest auf seiten des Mannes, durch Festhalten an traditionellen Arbeitsteilungsprinzipien, die zum großen Teil nichts mehr mit der Rolle der Frau als Mutter zu tun haben und durch den daraus resultierenden geringen Anreiz des Berufskampfes wird die Überbelastung der Frau manifestiert und propagiert. Die Identifikationsebene, auf der die Befragten Rollenkonflikte darstellen, ist nicht immer eindeutig festzulegen. Hypothetische Fragen wie die als Tatsache dargebotene Behauptung: wie Sie wissen sind viele Akademikerinnen geschieden, woran, glauben Sie, liegt das? werden mit großer Selbstverständlichkeit beantwortet.

Kritik hinsichtlich der notwendigen Effektivität einer qualifizierten Ausbildung der Frau, wenn sie den Beruf nicht kontinuierlich ausübt, wird nicht widerspruchslos hingenommen. Damit werden die zuvor ausgeführten Aspekte bezüglich geschlechtsspezifischer Berufsleitbilder bestätigt. Nicht entkräftet wird die Vermutung, daß auch die akademisch vorgebildete Frau sich von traditionellen Rollenvorstellungen leiten läßt, die besagen: Familie und Karriere vertragen sich nicht.

Widersprüchlichkeiten, die sich in Verbindung mit anderen Aussagen zum größten Teil klären lassen, formen ein Rollenselbstverständnis der befragten Zielgruppe, das nur in geringen Ansätzen Eigenständigkeit verrät.

Doch bevor darauf näher eingegangen wird, ist es notwendig, auf die Probleme der Kinderbetreuung, Auswirkung des Berufs auf die Kinder und Wahl des Ehepartners einzugehen.

Ausgangspunkt für Heiratsmuster der befragten Gruppe waren die Hypothesen, daß

a) Frauen lieber 'über ihrem Stand' heiraten und

b) Männer heiraten eher 'unter ihrem Stand'.

Prinzipiell läßt sich sagen, daß durch die Seltenheit qualifizierter Berufstätigkeit bei Frauen notwendigerweise der Mann beruflich und sozial einen höheren Status innehaben muß als die Frau. Auch unter anderen Gesichtspunkten schienen die Hypothesen für die angesprochene Zielgruppe Geltung zu haben.

1. Die Frau erstrebt ein partnerschaftliches Zusammenleben in der Ehe.

2. Sie ist nicht bereit, ihr Interesse einseitig auf die von ihr erwarteten Rollen als Hausfrau, Ehefrau und Mutter zu richten.

3. Die Frau stellt höhere Ansprüche an ihren männlichen Partner; diese Ansprüche beziehen sich wohl weniger auf finanzielle Forderungen, sondern wohl mehr auf ideelle Bereiche wie geistige Fähigkeiten, bestimmte Verhaltenserwartungen in der privaten Sphäre etc.

Unter diesen Prämissen konnte vermutet werden, daß gerade die Wissenschaftlerin nur einen Ehepartner wählt, der für alle drei Bereiche seine Zustimmung nicht versagt. Daß die Bereitschaft des Mannes zu den genannten Punkten meist nur bei einem gleichrangigen oder statusmäßig höher stehenden Partner zu finden sein dürfte, versteht sich von selbst.

Die Einbeziehung der Doppelrollenfunktion in die These ließ erwarten, daß der Status der Frau - wenn nicht bereits zum Zeitpunkt der Eheschließung - irgendwann unter dem des Mannes liegen würde.

Auch die relativ lange Ausbildungsdauer konnte eine Familiengründung für die Frau nur ermöglichen, wenn sie einen Partner aus ihrer unmittelbaren Umwelt wählt.

Die Neigung, erst dann zu heiraten, wenn man das Examen bestanden hat - (für den Mann) wenn man auch eine Familie ernähren kann - dürfte immer noch von Bedeutung sein, auch wenn eine Zunahme von Studentenehen zu verzeichnen ist.[171)]

So haben fast alle verheirateten Befragten (inkl. geschied., verw. und getr. leb.) ihren zukünftigen Mann zwar bereits während des Studiums oder sogar noch während der Schulzeit kennengelernt (rund 72 %), geheiratet haben allerdings nur 20 während des Studiums. Die meisten waren zum Zeitpunkt der Eheschließung bereits Assistentinnen, Referendarinnen oder mit der Verwaltung einer Assistentinnenstelle betraut.[172)]

---

171) Andreas C. Bimmer, Traditionelles Verhalten als Konstitutivum autoritärer Strukturen - dargestellt am Beispiel Marburger Studentenfamilien, Diss., unveröffentlicht, Marburg, 1972. Gerade bei Studentenehen zeigt sich, daß männliche Studierende eher Frauen heiraten, die entweder ihr Studium unterbrechen, um das ihres Partners zu finanzieren oder weil ein Kind erwartet wurde oder die nie studiert haben, d. h. bereits einen weniger qualifizierten Beruf haben als ihr Ehepartner haben wird. Bei Studentinnen sind für Marburger Studentenehepaare folgende Daten gültig (Juli - Sept. 1970):

Studentinnen, deren Ehepartner noch studiert	45,1 %
Studentinnen, deren Ehepartner nicht mehr Student	49,0 %
Studentinnen, deren Ehepartner nie Student war	5,8 %
(für n = 51)	
Studenten, deren Ehepartner noch studiert	20,6 %
Studenten, deren Ehepartner nicht mehr Student	24,6 %
Studenten, deren Ehepartner nie Student war	54,7 %
(für n = 126)	

172) s. Tabelle 46 Status der Befragten zum Zeitpunkt der Eheschließung im Anhang.

Die Ehepartner der Befragten haben folgenden Status:
(Zeitpunkt der Erhebung)

Tabelle 45

Status des Ehepartners

Status	absol.	%
Beamte, Beamte auf Widerruf	55	50
Angestellte	24	22
Selbständige	20	18
Student, noch in Ausbildung	10	8

Unter den Beamten - besonders Beamte auf Widerruf - sind beinahe alle an der Hochschule tätig; die Kategorie 'Selbständige' umfaßt hauptsächlich freie Berufe wie Ärzte, Rechtsanwälte, Graphiker u.a.; der Terminus 'Angestellte' bezeinet den höheren und leitenden Angestellten wie Redakteur einer Zeitung, Diplom-Volkswirt, Biochemiker in der Industrie, Ingenieur u.a.[173)]

Die Wahl des Partners erfolgte somit aus den höheren Schichten; eine exemplarische Gegenüberstellung des Status der Frau mit dem dazugehörenden Ehepartner soll die Tendenz verdeutlichen, die vermuten läßt, daß sowohl eine Orientierung nach 'oben' - d. h. der Mann hat oder sollte einen höheren Status haben als die Frau - stattgefunden hat, als auch die Grenze von Aufstiegswillen und -möglichkeiten seitens der Frau:

med. wiss. Assistentin	- Facharzt, Dozent, prakt. Arzt
wiss. Rätin (med.)	- selbst. Zahnarzt
Dozentin	- selbst. Rechtsanwalt
Privatdozentin	- Richter
wiss. Assistentin	- angest. Diplom-Chemiker
Ass.md.V.b.	- Arzt und in Facharztausbildung
Ass.m.d.V.b.	- selbst. Rechtsanwalt
Ass.m.d.V.b.	- angest. Bauingenieur
wiss. Ass. (med.)	- Professor (med.)

173) Ein Überblick über die vorkommenden Berufsarten findet sich im Anhang S. 157.

Die Reihe ließe sich beliebig fortsetzen; der Trend ist - bis auf wenige Ausnahmen, wo der Partner noch in Ausbildung ist - jedoch eindeutig dahingehend, daß der Status des Mannes immer eine oder mehrere Stufen in der Prestigeskala und in den besser dotierten Positionen liegt als der der Ehefrau.[174)]

Angenommen werden könnte allerdings, daß dafür auch, oder zumindest gleichwertig, der Faktor Alter relevant sein könnte. Die Daten geben allerdings über das Alter des Ehemannes keinen Aufschluß; die Berechnung der mittleren Ehedauer korrelliert mit dem Status der befragten Wissenschaftlerinnen, zeigt, daß die Gruppe verheirateter Frauen erst bei den jüngeren Jahrgängen zu finden ist (das sind die 31 - 35jährigen und mit Abständen die 26 - 30jährigen Frauen).[175)]

Tabelle 48

Stellung an der Hochschule und mittlere Ehedauer ($\bar{m}$)

f = Anzahl verheirateter Frauen in den einzelnen Gruppen
N = 67

Stellung an der Hochschule	f	$\bar{m}$
o. Prof.	-	-
a. o. Prof.	-	-
apl. Prof.	-	-
Honorar-Prof.	-	-
wiss. Rätin	-	-
Dozentin	2	14,5
Privatdozentin	3	13,7
akadem. Rätin	1	(9 Jahre
Oberstud. Stud. Rätin	1	(6 Jahre
wiss. Ass.	25	4,7
Ass.m.d.V.b.	12	2,9
päd. Mitarbeiterin	8	6,5
Lehrbeauftr.	8	10,4
wiss. Mitarb.	4	6,3
K.A.	3	-
N	67	6,0

Die mittlere Ehedauer von 6 Jahren, berechnet für alle Fälle, wird durch die relativ lange Ehedauer einiger weniger verzerrt; gemessen an der Altersstruktur, damit an der Häufigkeit, mit der die Gruppe der Assistentinnen und Ass. m.d.V.b. besetzt ist (nämlich 52 % aller verheirateten Frauen), müßte die sehr kurze Ehedauer von $\bar{m}$ = 3 Jahre hervorgehoben werden.

Damit könnte die Vermutung, daß der Altersunterschied zwischen den Ehepartnern für den Statusvorsprung des Mannes verantwortlich zu machen ist, durchaus von Bedeutung sein. Das Datenmaterial kann hier keine verbindlichen Aussagen geben.

Über die Notwendigkeit, daß gleiches Bildungsniveau für eine Ehe notwendig sei, sind sich die Befragten zum größten Teil einig: 80,6 % befürworten den gleichen Bildungsstand unter Ehepartnern. Noch mehr - nämlich 91,4 % glauben, daß große Bildungsunterschiede eine Gefährdung der Ehe bedeuten würden. Die Ergebnisse sprechen zumindest dafür, daß diese Gruppe bei der Wahl eines Partners auf Gleichwertigkeit geistiger Qualifikationen bedacht sein würde. Hier wird die These gestützt, daß die für einen qualifizierten Beruf ausgebildete Frau, höhere geistige Anforderungen an ihren Partner stellt (wie manche meinen: zu hohe).

Die wohl größte Schwierigkeit bei der Durchsetzung von emanzipatorischen Bestrebungen im beruflichen Bereich besteht für die Frau dann, wenn Kinder vorhanden sind. Die Polarisierung der Konflikte verläuft hier auf zwei Ebenen:

1. objektive Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Kinderkrippen oder Kindergärten und das Fehlen von Ganztagsschulen.

2. die gesellschaftlich bestimmte Erwartung, daß eine Mutter nur für ihre Kinder da sein soll und daß Berufstätigkeit geradezu schädlich für das Kind ist.

---

174) Auf Quantifizierbarkeit wurde bei der Aufschlüsselung Status des Ehepartners verzichtet, da die Berufe der Männer zu verschieden sind, die Gruppen zu klein, um eine Gegenüberstellung von Berufspositionen und Status der befragten Wissenschaftlerinnen (oder Status zu Status) vorzunehmen.

175) s. Tabelle 47 Familienstand und Altersgruppen, im Anhang.

Speziell der zweite Aspekt verdeutlicht, daß die Unsicherheit darüber, was für ein Kleinkind gut ist, Gewissenskonflikte bei der Frau hervorrufen muß, wenn sie weiterhin den Wunsch haben sollte, berufstätig zu bleiben.

Die Erkenntnis, daß Bezugsperson für das Kleinkind nicht nur die Mutter sein muß, sondern auch der Vater u. a. sein können, dürfte nicht sehr weit verbreitet sein.[176)]

Auf der anderen Seite steht fest, daß der allzu häufige Wechsel von Bezugspersonen oder Räumlichkeiten zu Störungen beim Kleinkind führen können. (s. Fußnote 176)

Die Entwicklung von Gewissenskonflikten bei der berufstätigen Frau wird unvermeidlich sein, wenn sie erstens glaubt, daß nur die Mutter für das Kind von Bedeutung sei und zweitens nicht in der Lage ist, geeignete Betreuungsmöglichkeiten für ihr Kind zu finden.

Für die Befragten der vorliegenden Studie hatte die Frage nach der Wirkung des Berufs der Mutter auf die Kinder negative und positive Seiten.[177)]
An erster Stelle der negativen Auswirkungen des mütterlichen Berufs wird der Zeitmangel hervorgehoben, der sich dahingehend auswirke, daß das Kind sich einsam fühle. Nachteile werden darin gesehen, daß die Mutter - da sie das Kind ja nicht betreut - auf die geistige Förderung des Kindes keinen Einfluß nehmen kann. Dieser Faktor ist Indiz dafür, daß es nicht gelungen ist, eine befriedigende Lösung für die Kinderbetreuung zu finden. Weniger häufig wird darauf hingewiesen, daß die Mutter selbst überfordert sei und allmählich Schuldgefühle entwickle, die

---

176) Die Erfahrungen der Eltern - Kind - Gruppen, wo ab 2 Jahren die Kinder mit zwei, drei 'fremden' Bezugspersonen halbtags, später ganztags, in Beziehung treten, spricht dafür, Kriterium ist allerdings eine allmähliche Gewöhnung des Kindes an diese Personen, d. h. die Zeitdauer darf am Anfang nur zwei - drei Stunden betragen.

177) Frage 38 b/ Welche Wirkung, glauben Sie, hat Ihr Beruf auf Ihr(e) Kind(er)?

sich aus der Vorstellung ergeben, der Beruf der Mutter nehme dem Kind das Gefühl für Sicherheit und Geborgenheit.

Eine Überbewertung dieser Ergebnisse ist allerdings nicht nötig, da insgesamt nur 20 Befragte negative Wirkungen konstatieren; der weitaus größere Teil ist überzeugt, daß Berufstätigkeit von Vorteil sein kann. Die Häufigkeiten der Nennungen verteilen sich auf folgende Begründungen:

Tabelle 49

Positive Auswirkungen des mütterlichen Berufs auf die Kinder
Mehrfachnennungen

positive Wirkungen	absol.
das Kind wird frühzeitig selbständig	13
der Beruf wirkt sich ganz allgemein günstig aus	12
partnerschaftliche Mutter - Kind - Beziehung	12
größere Aufgeschlossenheit des Kindes für Berufswelt	9
das Kind hat mehr Kontakte zur außerfamiliären Umwelt	6
andere Angaben	7
weiß nicht	4
K.A. - auch keine negativen	14

Auch hier können nur Tendenzen festgehalten werden, die nicht allgemeinverbindlich sind. Die Betonung des Wertes: das Kind wird früh selbständig, läßt sich in Beziehung zu der Aussage setzen, Berufstätigkeit führe dazu, daß das Kind nicht als Eigentum betrachtet werde, sondern als 'Partner', der auch entsprechend akzeptiert und behandelt werden solle. Die Möglichkeit, außerfamiliäre Kontakte zu knüpfen, wird für das Kind zur Chance, sich von der Mutter zu lösen, selbständig zu werden und es kann so eine eigenständige Persönlichkeit entwickeln, die ihren Ausdruck in partnerschaftlichen Mutter - Kind - Beziehungen findet.

Die wissenschaftlich tätigen Frauen haben auch Mittel und Wege gefunden, ihre Kinder während der Arbeitszeit unterzubringen.

Obwohl die oben angeführten positiven Haltungen u. U. andere Betreuungspersonen voraussetzen, ist nicht zu klären, inwieweit diese ihren Pflichten optimal, d. h. zur Zufriedenheit der Befragten, nachkommen.

Tabelle 50

Betreuung der Kinder unter sechs Jahren

Betreuende Personen	absol.
Nachbarin, die auch Kinder hat	3
Hausangestellte	8
Großmutter	8
Kindermädchen, Babysitter	9
Ehemann und Befragte abwechselnd	4
Kindergarten	5
Freunde, Bekannte	1

Tabelle 51

Bei Kindern über sechs Jahren - wer betreute, als die Kinder über sechs waren?

Betreuende Personen	absol.
Hausangestellte	10
Großmutter	11
Ehemann und Befragte abwechselnd	3
Schülerinnen, au pair Mädchen	3
Kinderhort	2
nur die Befragte	1
niemand	1

Sowohl bei Kindern unter sechs Jahren als auch bei schulpflichtigen Kindern betreuen überwiegend Kindermädchen, Großmütter und Hausangestellte. Nur 7 geben an, daß sie sich diese Arbeit mit dem Ehepartner teilen. Auch die Unterbringung in einem Kindergarten ist selten: nur fünf haben ihre Kinder dort untergebracht.

Exkurs

Die habilitierten Lehrkräfte

Rund 15 % der befragten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen haben sich habilitiert, 14 % wollen sich noch habilitieren. Es wurde schon darauf hingewiesen, wie gering diese Prozentsätze sind, zumal die Habilitation immer noch Qualifikationsnachweis ist, wenn man die Hochschullaufbahn einschlagen will. Vergleichszahlen für männliche Lehrkräfte liegen nicht vor, aber es ist anzunehmen, daß die Anteilswerte wesentlich höher liegen.

Anzunehmen, die Habilitation führe, nach einem angemessenen und vertretbaren Zeitabstand zwischen Habilitation und tatsächlicher Berufung, in die oberen Ränge der Hochschulhierarchie trifft vielleicht für Männer zu, für Frauen mit Sicherheit nicht. So sind von 32 habiliterten Befragten nur fünf ordentliche Professorinnen. Die anderen nehmen folgende Positionen ein:

Tabelle 52

Habilitierte nach ihrer Stellung an der Hochschule

Stellung	abtol.
o. Prof.	5
a.o. Prof.	8
apl. Prof.	5
wiss. Rätin	2
Doz., Privatdoz.	13
ehem. Rätin-Oberr.	3
wiss. Ass.	1
Lehrbeauftragte	1
total	32

Für die fünf ordentlichen Professorinnen läßt sich leider nicht feststellen, wie lange sie auf ihre Berufung haben warten müssen; stattdessen kann ermittelt werden, wie lange habilitierte Wissenschaftlerinnen bereits gewartet und welche Chancen sie eventuell noch haben, berufen zu werden.

Eine Gegenüberstellung von Status an der Hochschule, Alter der Befragten zum Zeitpunkt der Erhebung und das Habilitationsalter gibt interessante Aufschlüsse:

Tabelle 53

Alter der Befragten, Status an der Hochschule und Habilitationsalter

Status	Alter	Habilitationsalter
o. Prof.	63	47
o. Prof.	67	46
o. Prof.	47	32
o. Prof.	60	49
o. Prof.	-	38
a.o.Prof.	69	56
a.o.Prof.	43	40
apl. Prof.	52	45
apl. Prof.	69	44
apl. Prof.	47	38
apl. Prof.	47	35
apl. Prof.	44	35
Honorarprof.	52	--
wiss. Rätin	48	--
Dozentin	44	39
Dozentin	50	38
Dozentin	33	29
Dozentin	35	29
Dozentin	43	39
Privatdozentin	46	42
Privatdozentin	60	37

Fortsetzung der Tabelle 5)

Status	Alter	Habilitationsalter
Oberass./Privatdoz.	41	40
wiss. Ass./Privatd.	50	37
Privatdoz.	37	35
Privatdoz.	33	31
Oberass./Privatd.	46	43
wiss. Ass.:Privatd.	40	39

*

*) die Zahlen ergänzen sich nicht auf 32, da nicht alle die Fragen beantworteten. Für diese Gruppe liegt das durchschnittliche Habilitationsalter bei 39 Jahren. Für alle bei 37,5 Jahren. Das Durchschnittsalter der habilitierter Frauen liegt bei 48,7 Jahren.

Wie die Übersicht zeigt, sind die habilitierten Wissenschaftlerinnen relativ alt: das durchschnittliche Alter liegt bei 48,7 Jahren. Noch älter sind die ordentlichen Professorinnen: im Durchschnitt 59,2 Jahre.

Alles deutet darauf hin, daß die Modalitäten bei Berufungen kaum weibliche Nachwuchskräfte berücksichtigen. Lange Wartezeiten spiegeln sich in der Differenz zwischen dem Alter der B - fragten zum Habilitationsabschluß und dem Alter zum Zeitpunkt der Datenerhebung: im Durchschnitt sind es 8 Jahre. Wie lange noch Chancen bestehen, tatsächlich einmal berufen zu werden, läßt sich absehen: durch die starke Überalterung der weiblichen Lehrkräfte wird man Jüngere vorziehen und es ist die Frage, ob dies Frauen sein werden. Eher steht zu vermuten, daß auch für die ferne Zukunft Habilitation, und damit Aufstieg in Spitzenpositionen an der Hochschule wenig Anreiz bieten wird.

Bei den habilitierten Frauen kann nicht so ohne weiteres gefolgert werden, daß sie keinen oder kaum Aufstiegswillen gezeigt hätten. Für sie ist nur zu einem kleinen Teil die Rollenkon-

fliktsituation, d. h. eine Doppelbelastung in Beruf und Fami lie, von Bedeutung, da sie überwiegend verheiratet sind.[178]

Nimmt man an, daß Aufstiegsmotivation auch davon abhängig ist, ob ein Zwang zur materiellen Zukunftssicherung besteht oder nicht, so liegen die "verpaßten Chancen" wahrscheinlich in sehr konkreten Hindernissen seitens der von Männern beher ten Institution Universität.

Dagegen spricht allerdings das unterschiedliche Berufsbild für Mann und Frau, das sich auch in Antworten der habilitier ten Frauen wiederfindet.[179]

Einige Zitate sollen dies wiedergeben:

Für den Mann sollte das Wichtigste im Beruf sein: "zu avancieren."
Für die Frau: "... daß sie Freude daran hat."
F 231, apl. Prof., led., 1901, phil.

Für den Mann: -
Für die Frau: "fraulich zu bleiben."
F 223, apl. Prof., led., 1913, med., ein Pflegekind

Für den Mann: "... Wahl nach Fähigkeiten und Engagement."
Für die Frau: "... daß sie sich bedingungslos engagiert."
F 96, a.o.Prof., 1901, verw., landw.

Für den Mann: "viele Freunde zu haben und frühzeitig ein bestimmtes Berufsimage aufzubauen."
Für die Frau: "... Das ist schwer zu sagen, eine Frau steht nicht in solchen 'Freundschaftsbindungen'. Sie sollte sich nicht entmutigen lassen."
F 102, Dozentin, verw., 1908, drei Kinder, AFE

---

178) Von den habilitierten Befragten waren: 21 ledig, 7 ver heiratet, 3 geschieden, 1 verwitwet.

179) Antworten auf die Frage 40: Sie haben bestimmt schon Äußerungen gehört wie: das Wichtigste für einen Mann i Beruf sollte sein ... und dann kam irgendeine Ergänzun Wie würden Sie selbst diesen Satz ergänzen? Und wenn e sich um eine Frau handelt?

Für den Mann: -
Für die Frau: "... eine Frau lebt fast ausschließlich für ihren selbsterwählten B ruf."
F Dozentin, emer., 1894, led., med.

Dadurch, daß im Selbstverständnis der weiblichen Berufsrolle von Karriere oder beruflichem Aufstieg nicht einmal in Ansätzen etwas ausgesagt wird, kann es relevant sein, daß bei den eigenen Bemühungen um einen Lehrstuhl nicht soviel Energie, Ehrgeiz und Durchsetzungswillen aktiviert wurden wie dies zur Erlangung von höheren Positionen unbedingt erforderlich gewesen wäre - schon immer unter den erschwerten Bedingungen, wie sie eine Frau nun einmal vorfindet.

Mit einiger Wahrscheinlichkeit hat sich das Berufsbild im Laufe der Jahrzehnte geändert - eine Überbewertung des vorliegenden Materials sollte man vermeiden - aber es ist nicht zu leugnen, daß gerade in der idealistischen Bewertung der weiblichen Berufsrolle ein Aspekt besonders betont wird: Beruf ist gleich Berufung, deshalb bleibt wenig Zeit für eine eigene Familie. Wenn doch Familie gewünscht wird, dann mit der ganzen Ausschließlichkeit, wie sie auch für die Berufstätigkeit der Frau gefordert wird.

Das läßt darauf schließen, daß aus dem Rollendilemma noch keine eigene Lösung gefunden wurde, denn warum sonst sind die beruflichen Vorstellungen von Mann und Frau unterschiedlich?

Die Antworten auf die Frage 44 b,[180] die sich mit den Eigenschaften und Fähigkeiten zur Ausübung des Hochschullehrerberufs befaßte, zeigen, daß sich immer noch ein statisches, weil biologisch determiniertes Bild von dem, was eine Frau leisten kann im Rollenselbstverständnis erhalten hat:

---

180) Die Frage 44 b lautete:
Würden Sie sagen, daß die einer Frau zugeschriebenen Eigenschaften eher umwelt - erziehungsbedingt sind oder daß sie eher anlagebedingt sind?

15 Befragte glauben, daß die als 'weiblich' eingestuften Eigenschaften und Fähigkeiten eher anlagebedingt seien,
nur 6 glauben, daß die Erziehung darauf größeren Einfluß habe
4 bejahen beide Aspekte und
7 können sich garnicht entscheiden.

Interessant ist dabei, daß sechs der acht befragten Medizinerinnen sich für anlagebedingte Eigenschaften ausgesprochen haben, während die an der math.-nat. Fakultät tätigen Frauen wesentlich differenzierter geantwortet haben:

1 Befragte: eher umwelt-erziehungsbedingt
4 " eher anlagebedingt
2 " beides
3 " dumme Frage, K.A.

Zusammenfassend kann noch einmal festgehalten werden, daß sich die habilitierten Wissanschaftlerinnen nur unwesentlich in ihren Meinungen und Haltungen von ihren nichthabilitierten Kollginnen unterscheiden. Beruflicher Werdegang und soziale Herkunf basieren auf ähnlichen, äußerst günstigen Bedingungen. Große Vergleichsmöglichkeiten bieten sich nicht an, da die Gruppe der Habilitierten zu klein ist.

Das Vorurteil als Emanzipationshindernis

a) Begriff und Funktion des Vorurteils

Es liegt nahe, die Vorurteile näher zu analysieren, die die Frau auf ihrem Bildungsweg und später im Beruf kontinuierlich begleiten. Dazu muß der Begriff 'Vorurteil' definiert werden, d. h. welcher Ansatz wird für diesen speziellen Bereich (Frau und Universität) gewählt. Gleichzeitig muß auf die Funktion hingewiesen werden, die das Vorurteil im gesellschaftlichen Bezugssystem innehat.

Die Schwierigkeit, sich für einen theoretischen Ansatz zu

entscheiden, hat H.E. Wolf[181] so ausgedrückt:

"Die Vielzahl m ö g l i c h e r Ansätze aus den Aspekten der Psychologie, Tiefenpsychologie, Soziologie, [illegible] ... usf. gibt methodologisch durchaus das Kennzeichen der Anfangssituation wieder: Es sind hier soviele Arten von Vorurteilsforschungen und -theorien möglich, wie es unterscheidbare Ansätze gibt."[182]

Berücksichtigt man den Stand der Theorie in der Vorurteilsforschung, wo sich überschneidende Begriffe und Ansätze nicht in einem Modell - das zu Hypothesen übergeleitet hätte - zusammengefaßt worden sind, sondern mehr oder weniger unverbindlich und gleichberechtigt nebeneinander stehen, dann mußte für die vorliegende Arbeit in drei Schritten vorgegangen werden:

1. Begriffsdefinition (unter Einbeziehung des Themas)
2. Funktionsbestimmung des Begriffs im gesellschaftlichen Bezugssystem
3. Reichweite der Ergebnisse (Überprüfbarkeit durch die Theorie)

Zu 1: Begriffsdefinition

Die untersuchte Gruppe - die wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität - stellt einerseits eine Mehrheit dar, andererseits ist sie eine Minderheit. D. h. bevölkerungsstatistisch gesehen ist die Frau Majorität, als Mitarbeiterin an der Universität ist sie rein zahlenmäßig und als Machtfaktor eine Minderheit. (Daß die Frau generell als 'Minderheit' anzusprechen ist, wenn es sich um Machtfragen handelt, wird noch zu klären sein.)

So gesehen gilt, was Heintz dazu ausführt:
"Gelegentlich faßt man den Begriff der Minorität nicht als einen statistischen auf, sondern definiert das Verhältnis der

---

181) H.E. Wolf, Soziologie der Vorurteile. In: Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd.2, S. 912 - 960.

182) ebenda, S. 914.

Mehrheit zur Minderheit als ein Machtverhältnis, demgemäß eine Machtüberlegenheit der Majorität und eine Machtunterlegenheit der Minorität besteht."[183]

Was sind Vorurteile?
Vorurteile sind Urteile, die gefällt werden, ohne daß man si an der Wirklichkeit überprüft. (nach Heintz)

Diese sehr weit gefaßte Definition weist auf die relative St heit von Vorurteilen hin, d. h. eigene Erfahrungen, die das einmal gefällte 'Urteil' revidieren oder zumindest in Zweifel ziehen müßten, führen lediglich dazu, daß die beobachteten Ausnahmen eben nur die Regel bestätigten. Heintz erweitert d Begriff des Vorurteils dahingehend, daß sich "das Vorurteil .... (bezieht sich) auf das Verhältnis von Mitgliedern einer bestimmten ingroup zu einer oder mehreren von den dieser Gru entsprechenden outgroups"[184] bezieht.

Die Präferenzen, die man der eigenen Gruppe - oder Gruppen - entgegenbringt, bewirken, daß die Fremdgruppen automatisch abgewertet werden. ("..., daß der prestigemäßigen Herabsetzu der Gruppe A, gegen die sich das Vorurteil richtet und welch der Einzelne nicht angehört, umgekehrt eine prestigemäßige Heraufsetzung der Gruppe B entspricht, als deren Mitglied sich der betreffende Einzelne fühlt."[185]

Das Auseinanderklaffen von Selbstbild (wie man die eigene Gruppe sehen will) und Fremdbild (wie die anderen die Gruppe sehen) führt dann zu Konflikten, die sich real in den entspr chenden Verhaltenserwartungen mit ihren Sanktionsmechanismen ausdrücken.

An diesem Punkt tritt dann auch die sogenannte 'self - fulfi ling - prophecy' in Erscheinung: wenn die erwarteten Eigensc ten, Klischees, die man auf bestimmte Personen(Gruppen) proj ziert hat, nicht oder kaum zu finden sind, so wird häufig mi

---

183) Peter Heintz, Soziale Vorurteile. Köln, 1957, S. 19.
184) ebenda, S. [illegible].
185) ebenda, S. [illegible].

aggressivem Verhalten reagiert; für die so klassifizierte Person(Gruppe) ist es demzufolge 'einfacher', sich die erwarteten Stereotypen anzueignen - zu verinnerlichen - um damit den negativen Sanktionen einer mächtigeren Gruppe (immer einer mächtigeren) zu entgehen. Auf diese Weise deckt sich (wenn auch nicht immer) Eigenbild und Fremdbild wieder und sichert so den Bestand der Vorurteile: "Wir können auf einen solchen nicht seltenen Fall, in dem Klischee und tatsächliches Verhalten übereinstimmen, den Begriff der self - fulfilling - prophecy anwenden, wie er von Robert K. Merton benutzt worden ist und wonach eine bestimmte Voraussage gerade jene Bedingungen schafft, die für die Erfüllung dieser Voraussage notwendig sind. Im sozialen Verkehr zwischen den Menschen sind bekanntlich Kräfte am Werk, die den Einzelnen dazu veranlassen, gegenüber den Mitgliedern von Gruppen, denen er selbst angehört, eine Rolle zu spielen, die in Übereinstimmung steht mit den Erwartungen, die der andere von ihm hegt."[186)]

Auf die Problematik unserer Studie bezogen bedeutet das Vorhandensein von Vorurteilen in der vorliegenden Definition:

1. Vorurteile im Sinne von Urteilen, die nicht an Tatsachen überprüft werden, deuten darauf hin, daß eine falsche Meinung oder Vorstellung über bestimmte Personen, Gruppen sich über lange Zeit hindurch halten kann, wenn diese Klischees von Majoritäten (im Sinne von mächtigen Gruppen) durchgesetzt werden.

   Das bedeutet, daß "das ältere Bild von 'der Frau' (behält), wie man an diesen Auseinandersetzungen sieht, eine eigentümliche weiterwirkende Kraft behält, um so mehr, wenn man das Verhältnis von Mann und Frau wesentlich durch Herrschaft und Unterordnung (um nicht Unterdrückung zu sagen) bestimmt war und der bisher dominante Teil seine Vorrechte aufgeben soll."[187)]

---

186) Peter Heintz, Soziale Vorurteile, a.a.O., S. 35.

187) Erika-Ruth Brunotte, Vorurteile gegenüber Frauen. In: Das Vorurteil als Bildungsbarriere, Hrsg. Willy Strzelewicz. Göttingen, 1965, S. 258.

2. Dem entspricht, daß das Wir-Gefühl der eigenen Gruppe (im speziellen Fall die männlichen Lehrkräfte der Universitäten) einem nur schwach oder garnicht vorhandenen Wir-Gefühl der in der Minderheit sich befindenden Fremdgruppe gegenübersteht. Die Herabsetzung der Qualitäten der Fremdgruppe (die Frauen an der Universität) fällt um so leichter, je mehr diese Gruppe in die Gesellschaft integriert ist, das heißt je größer ihr Abstand von Selbstbild und Fremdbild ist. Anders ausgedrückt: die Frau hat eine relativ starre Rolle zu erfüllen, die ihr von der Gesellschaft - mittels ihrer biologischen Funktionen - aufoktroyiert wird:

"Der biologische Rechtfertigungsversuch drängt sich auch deshalb heute besonders auf, weil er die einzige Möglichkeit bietet, sich aus dem Dilemma zwischen einer egalitären Ideologie, nach der grundsätzlich alle Menschen gleich sind, auf der einen und diskriminierenden Vorurteilen auf der anderen Seite zu lösen. Die Anerkennung angeborener Unterschiede entbindet den Einzelnen von der im Grundsatz ebenfalls anerkannten Pflicht, alle Menschen gleich zu behandeln.

Zu 2: Funktionsbestimmung

"Wir können zwar das Wesen des Vorurteils am besten an Hand jener Verhältnisse demonstrieren, in denen eine macht- oder prestigemäßig überlegene Gruppe Vorurteile gegen eine ihr unterlegene Gruppe hegt - denn die 'Irrationalität' gehört mit zur eigentlichen Problematik des Vorurteils -, jedoch müssen wir uns gleichzeitig bewußt bleiben, daß dies nicht ausschließt

---

188) Peter Heintz, Soziale Vorurteile, a.a.O., S. 70.
Heintz verweist in diesem Zusammenhang auf die Rassenideologie, auf angenommene Erbanlagen, die zu bestimmten gesellschaftlichem Verhalten führen sollten.
Dieser Prozeß, den man als Versuch werten kann, Vorurteile rational zu rechtfertigen, findet gerade bei der Differenzierung nach Geschlechtern eine gute Ausgangsbasis: Die Definition dessen, was eine Frau ist, welche Funktion ihr im Gegensatz zum Manne vorgeschrieben wird, wird nicht als Konglomerat von Erziehung und biologischen Determinanten gesehen, sondern ausschließlich aus dem Blickwinkel des letzteren. So absurd es auch sein mag - weil empirisch nicht nachweisbar - daß die Frau, eingedenk der biologischen Tatsache, daß sie Kinder gebären kann, intellektuell gesehen unter dem Manne stehe -, man wird dieses "Vorverständnis" nur schwer ausräumen können.

daß die Vorurteile gelegentlich an bestehende reale Interessengegensätze wie etwa Konkurrenzangst, Lohndumping usw. anknüpfen."[189)]

Damit wird die Funktion des Vorurteils als Mittel zur Wahrung eigener Interessen verstanden und nicht nur als irrationale Handlungsweise ohne Sinn und Ziel. Die meist sehr konkrete Zielsetzung, die man mittels irrationaler Vorurteile anstrebt, wird eben durch die Wahl der Mittel verschleiert. In dem konkreten Fall 'Frau und Universität' wird durch Behauptungen, die sich weder theoretisch beweisen lassen, noch anhand beobachtbarer Fälle erhärtet werden können - es sei denn durch den Mechanismus der self - fulfilling - prophecy - ein Bild der Frau gezeichnet, das verhindert, daß die Frau in männliche Interessenbereiche eindringt.

Dabei liegen die Interessen, die verteidigt werden müssen, auf verschiedenen Ebenen: im beruflichen Bereich und im Bereich der zu erhaltenden Bequemlichkeiten, die eine Hausfrauenideologie dem Manne ermöglicht.

Der Mann muß im Beruf sein Prestige (nur er ist so klug und fähig, geistig zu arbeiten) schon deshalb aufrechterhalten, damit er nicht privilegierte Funktionen verliert, die sein eigenes Rollenbild in Frage stellen würden.

Am besten läßt sich dies in einer kurzen Übersicht verdeutlichen:

Der Mann ist der Frau geistig überlegen - die Frau ist dümmer. Der Mann hat deshalb Anspruch auf gesellschaftliche Positionen, die von der Frau nicht eingenommen werden dürfen, weil sie a) dümmer ist und b) weil sie die Tätigkeiten übernehmen muß, die dann noch übrigbleiben.

Diesen Anspruch setzt der Mann nicht nur durch physische Überlegenheit durch, sondern er baut eine Ideologie auf, die sich auf biologische Glaubenssätze beruft - auch dann, wenn es sich

---

189) Peter Heintz, Soziale Vorurteile, a.a.O., S. 21 f.

eindeutig um gesellschaftliche Komponenten handelt. (Ein Vergleich mit den Kulturen anderer Völker liefert den besten Beweis dafür, daß sich die Arbeitsteilung der Geschlechter sehr stark an gesellschaftlichen und nicht nur 'natürlichen' Faktoren orientiert.)

Die Dauer solch geschlechtsspezifisch geprägter Vorurteile und die Mechanismen ihrer Erhaltung sind ein Phänomen; auch die marxistische Betrachtungsweise, die die Emanzipation der Frau nicht als 'Frauenfrage' versteht, sondern nur im Zusammenhang mit der 'Befreiung' der Arbeiter (des Proletariats) von den kapitalistischen Ausbeutern, führt hier nicht weiter so stellt z. B. Jutta Menschik fest: "Die Marxisten erklären die Unterordnung der Frau unter den Mann aus ihrer ökonomischen Abhängigkeit von ihm und kennzeichnen bereits die bürgerliche Familie als die Institution, in der sich diese Unterdrückung vollzieht und reproduziert wird. Sie fragen aber nicht, wieso es möglich war, daß die Masse der Frauen seit Jahrhunderten ihre untergeordnete Stellung akzeptiert hat. Die couragierten Frauenrechtlerinnen waren überall eine winzige Minderheit. Die Frau war Hausfrau, Kinderbetreuerin, unentbehrliche Arbeitskraft in der Familie, so wie man es von ihr verlangte. Sie war es, als sie noch keine öffentlichen Rechte besaß, und sie ist es heute noch, wo ihre Gleichberechtigung angeblich zur Selbstverständlichkeit geworden ist.[190]

Zweifelsohne ist es keine Frage, daß wirtschaftliche und finanzielle Abhängigkeit allen Emanzipationsbestrebungen (auch denen des Mannes) unüberwindliche Hindernisse in den Weg stellt. Doch genauso, warum "auch die selbständigen sowjetischen Mädchen (davon) träumen davon, geheiratet zu werden und materielle Kriterien wie Einkommen, Wohnung usw. können bei der Gattenwahl durchaus ausschlaggebende Gründe sein und rücken die Emanzipation wieder ein ganzes Stück fort",[191]

---

190) Jutta Menschik, Gleichberechtigung oder Emanzipation? Frankfurt, 1971, S. 74 f.

191) ebenda, S. 74.

wird nicht geklärt, warum wohl der Mann mit dem status quo in der Frauenemanzipation garnicht so unzufrieden ist. Es genügt nicht, ein bestehendes System von Unterordnungsmechanismen (der Kapitalismus) für ein anderes verantwortlich zu machen, solange in angeblich repressionsfreien (von kapitalistischen Zwängen) Systemen genau daselbe Phänomen auftritt. Dadurch, daß in beiden Gesellschaftssystemen die Doppelbelastung der Frau, wenn auch in unterschiedlicher Stärke, vorhanden ist, wird die Frage von Emanzipation und Gleichberechtigung auch zu einer Frage der Bequemlichkeit. Wer will feststellen, welche Zwänge für den Einzelnen die größere Belastung darstellen? Genauso wie es für den Mann zu psychischem Fehlverhalten führt, wenn er glaubt, dem Leistungsdruck, der in allen Systemen herrscht, nicht mehr gewachsen zu sein, so wird für die Frau, die u. U. die Wahl hat zwischen familiärem und gesellschaftlich-beruflichem Druck zu entscheiden, diese Wahl entsprechend ausfallen. Noch niemand hat gefragt, wie sich der Mann in der Situation der Frau wohl entscheiden würde, wenn er solche Auswahlmöglichkeiten hätte.

Festzustehen scheint, daß Vorurteile (die nach Heintz auch als Orientierungshilfe zum Handeln gesehen werden müssen), die die Frau in den Konflikt zwischen traditionellem Rollenbild und dem Wunsch, dieses zu verändern, bringen, nur dadurch erträglicher werden, indem man versucht, sich beiden Rollenbildern anzupassen.

Konkret bedeutet dies, daß die Frau noch nicht den Mut gefunden hat zu sagen, ich habe mich so oder so entschieden oder daß sie durch politischen Druck versucht, ihre berechtigten Forderungen durchzusetzen. Sie hat noch nicht erkannt, daß sie nicht von vornherein ohnmächtige Minderheit zu sein braucht, sondern daß sie sehr wohl mächtige Majorität sein könnte. Aber wer hat ein Interesse daran, daß sich hier etwas ändert? Solange es keine Interessenvertreter in eigener Sache gibt, solange sind alle Überlegungen in dieser Richtung Wunschdenken und politische Utopie.

Zu 3: Reichweite der Ergebnisse

Das Datenmaterial reicht nicht aus, um auch nur annähernd repräsentativ für die akademischen Frauen den theoretischen Ansatz 'Vorurteile und ihre Auswirkungen gegenüber Frauen im akademischen Lehramt' zu formulieren. Trotzdem scheint dieser Ansatz brauchbar, denn allein die Schaffung formaler Bedingungen wie Gleichberechtigung vor dem Gesetz u.a.m. reicht nicht aus, um die Diskriminierung der Frau zu beseitigen. Das zeigen auch die Ergebnisse, die nur einen kleinen Bereich beschreiben, wo sich Emanzipation verwirklichen könnte; in kurzen Thesen soll noch einmal zusammengestellt werden, was uns als besonders relevant scheint:

1. Das Selbstverständnis der wissenschaftlich tätigen Frau in Beruf und Familie ist zweigeteilt: mit dem alten Rollenbild in Konflikt lebend, kann sie eine eigenständige Berufsrolle nicht entwickeln. Dafür fehlen Voraussetzungen wie Kinderkrippen u. -gärten, partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie, das nötige Bewußtsein, solche Bedingungen überhaupt anzustreben.

2. Die gesellschaftlichen Vorurteile - sehr stark von den Befragten internalisiert - sind nicht unbedingt als Ursache für die schlechten Entwicklungsmöglichkeiten emanzipatorischer Bestrebungen anzusehen.

3. Das Berufsbild der Akademikerin ist weitgehend an männlichgeprägten Normen orientiert, die sie selbst als solche Eigenschaften einstuft, die bei einer Frau kaum vorkommen. So gesehen dürfte es äußerst schwierig sein, aus dem Dilemma der Orientierung an Normen, die nur für die männliche Berufswelt gelten und Werte, Erwartungen, die speziell an die weibliche Rolle geknüpft werden, herauszukommen.

4. Der fehlende Aufstiegswillen - ablesbar im hypothetisch gezeichneten Berufsbild und in konkretem Leistungsnachweis die für berufliches Vorwärtskommen stehen - ist Ausdruck dieser Identitätskrise. Der Hinweis auf die Unvereinbarkeit

beider Rollen ist objektiv gesehen wohl richtig, aber es wird nicht die Frage gestellt, ob beide Rollen von einer Person allein - nämlich der Frau - vereinbart werden müssen.

5. Die biologistische Argumentationsweise, derzufolge die Rollenzuweisung für die Frau einzig und allein aus ihrer Geschlechterzugehörigkeit (z. B. Körpergröße, Kraft, Gebärfunktion) entwickelt wird, ist in fataler Weise 'dauerhaft' und jeglichen gesellschaftlichen Änderungen 'gewachsen'.

6. Das starre Festhalten an Vorurteilen, die sich daraus ableiten, bewirkt, daß die von der Gesellschaft ausgeübte soziale Kontrolle - jede Normabweichung wird mit negativen Sanktionen belegt, jede Normerfüllung wird 'belohnt' - durch Anpassung gemildert wird.

7. Über den Weg der self-fulfilling-prophecy vollzieht sich die Internalisierung eben jener Werte, die zum Inhalt des Vorurteils wurden; diese Unterdrückungs(Verdrängungs-)- mechanismen erreichen statt Aggressivität (als Frustrationsfolge) Anpassung (die Aggressivität wird auf andere Bereiche projiziert) an gesellschaftlich positiv bewertete Normen.

8. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Sozialschicht ist relevant: Abweichungen von der Norm - d. h. dem traditionellen weiblichen Rollenbild - können sich nur jene 'leisten', die zu den gehobeneren Schichten zählen. Die dort praktizierte Freizügigkeit ist allerdings begrenzt:
Wo die Interessensphäre des Mannes berührt wird, d. h. wo die Frau zu einer Konkurrentin wird, vergrößern sich die Schwierigkeiten. Der Mechanismus der verzerrten Wahrnehmung durch die Brille des Vorurteils nimmt seinen Lauf. Frauen in Spitzenpositionen (Führungspositionen) werden abgelehnt.

A N H A N G

Literaturverzeichnis

Anger, Hans — Probleme der deutschen Universität. Bericht über eine Erhebung unter Professoren und Dozenten. Tübingen, 1960.

Bildungsbericht 70 der Bundesregierung. Bonn, 1970.

Bimmer, Andreas C. — Traditionelles Verhalten als Konstitutivum autoritärer Strukturen - dargestellt am Beispiel Marburger Studentenfamilien. Diss., Marburg, 1972.

Brunotte, Erika-Ruth — Vorurteile gegenüber Frauen. In: Das Vorurteil als Bildungsbarriere, hrsg. von Willy Strzelewicz. Göttingen, 1965.

Dahrendorf, Ralf — Homo Sociologicus. Köln und Opladen, 1965.

Das Parlament, Nr. 21. Mai, 1965.

Familienrecht I, Eheschließung - Ehe - Ehescheidung. München, 1965.

Felgentraeger, Wilhelm — Zur Situation der weiblichen Hochschullehrer. In: Zur Situation der weiblichen Hochschullehrer (Schriften des Hochschulverbandes). Göttingen, 1963.

Frauenenquete der Bundesregierung, Die Situation der Frau in Familie, Beruf und Gesellschaft. Bonn, 1966.

Gmelin, Otto
Saussure, Helen — Bankrott der Männerherrschaft. Frankfurt, 1971.

Goode, William J.
Hatt, Paul K. — Die schriftliche Befragung. In: Das Interview, hrsg. von René König, Köln, Berlin, 1965.

Hampe, Asta — Frauen im akademischen Lehramt. In: Zur Situation der weiblichen Hochschullehrer. Schriften des Hochschulverbandes, Heft 13, Göttingen, 1963.

Hartmann, Heinz — Empirische Sozialforschung. München, 1970.

Hartmann, Heinz — Die Unternehmerin. Köln und Opladen, 1968.

Havemann, E.
Salter West, P. — They Went To College. New York, 1952.

Hörz, Helga — Die Frau als Persönlichkeit, Berlin, 1968.

Kaupp, Peter — Der Hochschulassistent und seine Probleme. Stuttgart, 1969.

Kirchhoff, Arthur — Die akademische Frau. Gutachten hervorragender Universitätsprofessoren, Frauenlehrer und Schriftsteller über die Befähigung der Frau zum wissenschaftlichen Studium und Berufe. Berlin, 1897.

Meinhof, Ulrike Marie — Falsches Bewußtsein. In: Emanzipation und Ehe, Goldmanns Gelbe Taschenbücher, Bd. 2538.

Menschik, Jutta — Gleichberechtigung oder Emanzipation. Frankfurt, 1971.

Peisert, Hansgert — Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland. München, 1967.

Pfeil, Elisabeth — Die 23Jährigen. Tübingen, 1968.

Pross, Helge — Über die Bildungschancen von Mädchen in der Bundesrepublik. Frankfurt, 1969.

Pross, Helge — Über weibliche Dozenten an der Hochschule. In: Analysen, H. 6, Juni 1972.

Pross, Helge
Boetticher, Karl. W.
Laubsch, Landolf — Professoren in der Provinz. Neuwied und Berlin, 1970.

Scheuch, E. K. — Das Interview in der Sozialforschung. In: Handbuch der empirischen Sozialforschung. Stuttgart, 1962.

Schindler, Peter — Die Stellung der Dozentin an wissenschaftlichen Hochschulen. In: Deutsche Universitätszeitung, 1962.

Sommerkorn, Ingrid — On The Position Of Women In The University Teaching Profession In England. Diss., London, 1966.

Statistisches Jahrbuch der BRD, 1970.

Vetter, Hermann — Zur Lage der Frau an den westdeutschen Hochschulen, Ergebnisse einer Befragung von Mannheimer und Heidelberger Studierenden. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Bd. 13, 1961.

Wirtschaft und Statistik, H. 6, 1965.

Wolf, H. E. — Soziologie der Vorurteile. In: Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 2, Stuttgart, 1969.

Wrochno, Krystyna — Die Frau in der Volksrepublik Polen. Warschau, 1969.

Tabelle 3

Art und Häufigkeit der genannten Gründe für die Seltenheit weiblicher Universitätslehrer (Anger)

Gründe auf seiten der Frauen	Häufigkeit der Erwähnungen (in Prozent)
1. Mangel an intellektuellen oder produktiv-schöpferischen Fähigkeiten	54 %
2. Der Beruf des Hochschullehrers widerspricht dem Wesen, der biologischen Bestimmung oder den natürlichen Strebungen des Weibes	37 %
3. Mangel an physischer Kraft und "Robustheit"	16 %
4. Mangel an pädagogischer Wirksamkeit, Überzeugungskraft oder Autorität	9 %
5. Mangel an Ausdauer, Willenskraft und Selbstvertrauen	8 %
insgesamt	89 %
Gründe auf seiten der Universität	
1. Voreingenommenheiten der Universität oder der Gesellschaft als Nebenursache	24 %
2. Voreingenommenheiten der Universität oder der Gesellschaft als Hauptursache	8 %
insgesamt	32 %
Keine Gründe genannt	4 %

Tabelle 24

Schulabschluß der Mütter

Schulabschluß der Mutter	absol.Zahlen	%
Volksschule	47	21,17
Handelsschule	15	6,76
Mittlere Reife	90	40,54
Abitur	38	17,12
Universitätsexamen	14	6,30
anderes (Lehrerseminar)	15	6,76
K.A.	3	1,35
total	222	100,0

Tabelle 25

Berufsstatus der Mütter

Beruf der Mutter	absol.Zahlen	%
Beamtin	15	6,76
Angestellte	51	22,97
Selbständige	20	9,01
Arbeiterin	-	-
Hausfrau	125	56,31
anderes	4	1,80
mithelfende Familienangehörige	4	1,80
K.A.	3	1,35
total	222	100,0

Tabelle 27

Ermutigung zur Aufnahme eines Studiums*

Erst- und Zweitnennungen

Zum Studium ermutigt	absol.Zahlen		%	
niemand	72	(-)	32,43	(-)
Ehemann	2	(-)	0,90	(-)
Lehrer und Erzieher	83	(6)	37,39	(2,7)
Klassenkameraden	1	(2)	0,45	(0,9)
Pfarrer	-	(2)	-	(0,9)
Freunde (-innen), Bekannte	11	(13)	4,95	(5,86)
Verwandte	20	(8)	9,01	(3,6)
Berufsberatung, Studienberatung	2	(1)	0,90	(0,45)
anderes	6	(8)	2,70	(3,6)
K.A., weiß nicht mehr	25	(182)	11,26	(81,98)

*) Die Prozente ergänzen sich nicht auf 100, da Mehrfachantworten.

Tabelle 29

Finanzierung des Studiums (Höchstbetrag)

Finanzierung des Studiums Höchstbetrag	absol.Zahlen	%
durch die Eltern	131	59,01
durch Stipendium	28	12,61
teils Eltern, teils Stipendium	14	6,31
als Werkstudentin	24	10,81
teils Eltern, teils Werkstudentin	10	4,51
anderes (Ehemann)	7	3,15
teils Werkstudentin, teils Stipendium	8	3,60
K. A.	-	-
total	222	100,0

Tabelle 30

Familienstand und Habilitationsabsicht

Familienstand	ja	nein	Frage nicht zutr.*	total
ledig	22	36	26	84
verheiratet	3	56	13	72
getr. lebend	1	1	-	2
geschieden	-	9	4	13
verwitwet	-	2	-	2
wiederverh.	1	2	1	4
total	27	106	44	177

*) Bei: Frage nicht zutreffend sind auch diejenigen enthalten, die einen Ausbildungsabschluß haben, der keine Habilitation zuläßt.

Tabelle 32

Familienstand und Begründungen gegen eine Habilitation

ie Habilitationsabsicht	Familienstand						
	led.	verh.	getr.leb.	gesch.	verw.	wiederv.	total
ert zulange, zu alt	4	3	1	4	-	1	13
le mich den Anford. s. nicht gewachsen	13	4	-	2	-	1	20
Familie läßt das nt zu; zu große Bela- ng, Kinderwunsch	-	21	-	-	1	-	22
l mich selbständig nen	5	10	-	-	-	-	15
ie Lust; Habilitation n Maßstab für wiss. lifikation	6	8	-	1	1	-	16
ß nicht	-	1	-	-	-	-	1
gt am Berufungsverf.; ie Aufstiegsmöglichk. Frauen	3	4	-	-	-	-	7
ge nicht zutreffend	71	21	1	7	2	2	104
eres (prakt. Arbeit orz.)	3	4	-	1	-	-	8
al	105	76	2	15	4	4	206

Zitate: Das Berufsbild von Mann und Frau (Frage 40)

Mann: "... Klugheit, Objektivität, demokrat. Verhalten."
Frau: "... Selbstbewußtsein, Humor."
F 426, päd. Mitarb., led., 1940, AFE

Mann: "... daß ihm Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden, er aber vor Arbeit nicht das Privatleb vergißt."
Frau: "... daß sie sich ausgefüllt, aber nicht überlastet fü
F 215, päd. Mitarb., led., 1929, AFE

Mann: "... daß er die Bestätigung seiner Entscheidung findet seinen Anlagen und Fähigkeiten entsprechend gefordert und eingesetzt ist und dementsprechend befriedigt ist.
Frau:"... s.o. und durch den Beruf Ergänzung zum Familienleb und Haushalt erfährt."
F 319, päd. Mitarb., verh., ein Kind, 1937, AFE

Mann: "... daß er strebsam ist und vorwärts kommt."
Frau: "... daß er sie befriedigt, ihr Freude macht und keine Routinearbeit nur zum Geldverdienen ist."
F 7, akad. Oberrätin, led., 1926, med.

Mann: "... Sachbezogenheit, die Sache dem eigenen Ehrgeiz un ordnen zu können."
Frau: "... die nüchternen Erfordernisse der Berufswelt mit E fühlungsvermögen verbinden und dadurch ein menschliche Arbeitsklima schaffen."
F 275, akad. Oberrätin, led., 1921, med.

Mann: "... sich seinen gesellschaftspolitischen Vorstellunge gemäß betätigen zu können."
Frau: "... (wie oben) und subjektiv ausreichend Zeit für auß berufliche Interessen zu haben."
F 308, akad. Rätin, geschieden, 1935, WiSo

Mann: "... geistige Flexibilität."
Frau: "... s.o. plus Einfühlungsvermögen, geistiges Interesse, Engagement."
F nicht notiert.

Mann: -
Frau: "... daß sie aktiv, zuverlässig, fleißig und tüchtig ist, außerdem gute Kontaktfähigkeiten hat."
F 5, wiss. Rätin, geschieden, drei Kinder, 1922, med.

Mann: "... daß er Erfolg hat und geachtet und anerkannt wird."
Frau: "... daß sie Freude und Interesse an ihrer Arbeit hat."
F 269, Lehrbeauftr., geschieden, drei Kinder, 1927, AFE

Mann: "... daß er sich im Beruf wohl fühlt (mit der Arbeit)."
Frau: "... " sie " " " " " (mit dem Arbeitsklima)
F 255, Lehrbeauftr., led., 1902, AFE

Mann: -
Frau: "... daß sie soviel Fachkenntnisse und Ausdauer hat, sich durchzusetzen."
F 296, Sprecherzieherin, geschieden, o. Altersangabe, phil.

Mann: "... Interesse und Anerkennung."
Frau: "... Ausgefülltsein."
F 85, Lehrbeauftr., led., 1926, med.

Mann: -
Frau: "... persönliche Hingabe (d. h. nicht Geldverdienen als Wichtigstes, sondern persönliches Engagement)."
F 254, Lehrbeauftr., led., 1904, AFE

Mann: "... Prestige zu erringen."
Frau: "... innere Befriedigung zu finden."
F 245, Lehrbeauftr., led., 1920, nat.

Mann: "... Erfolg und Selbstbefriedigung."
Frau: "... Erfolg und 'geistige Gymnastik'."
F 306, Ass. m.d.V.b., led., 1943, WiSo

Mann: "... daß er seinen Neigungen entspricht, aber auch noch genug Zeit für seine Familie bleibt."
Frau: "... daß er ihren Neigungen entspricht und durch Unterbrechungen nicht unpraktikabel wird."
F 129, Ass. m.d.V.b., led., 1930, med.

Mann: "... K.A.
Frau: "... gute fachliche Ausbildung, Kontakt zur Umwelt, speziell zu Arbeitskollegen."
F 209, Ass. m.d.V.b., led., 1942, AFE

Mann: "... der Verdienst."
Frau: "... daß sie ihre Arbeit gerne tut."
F 195, wiss. Mitarb., verw., 1924, ein Kind, landw.

Mann: "... persönliche Zufriedenheit bei einem möglichst guten Ausgleich zwischen Leistungsfähigkeit und Aufstiegsmöglichkeiten."
Frau: "... s.o. plus möglichst wenig Konflikte zwischen beruflicher und familiärer Rolle."
F 151, wiss. Mitarb., verh., 1940, med.

Mann: "... zu sehen, daß er vorwärtskommt, sich um konstruktive Zusammenarbeit zu bemühen. Aufrichtig zu sein, Leistungen anderer anzuerkennen. Nicht nur sich in den Mittelpunkt stellen."
Frau: "... zu versuchen, sich durchzusetzen - durch Leistung, zu versuchen, eine 'menschliche' Atmosphäre zu schaffen."
F 259, Oberstud., 1915, verw., AFE

Mann: -
Frau: "... daß sie sich auf ihre Arbeit freuen kann und (wenigstens zu einem Teil) davon erfüllt wird."
F 105, Oberstud., led., 1935, AFE

Mann: "... daß er fachlich und finanziell vorwärtskommt."
Frau: "... daß sie im Notfall finanziell unabhängig ist."
F 172, Ass.m.d.V.b., verh., 1941, vet. med.

Mann: "... sachlich, ohne Vorurteile handeln."
Frau: "... Selbstbewußtsein sich anzueignen, um sich gegen die Kollegen behaupten zu können."
F 176, Ass.m.d.V.b., verh., 1944, vet.med.

Mann: "... daß seine Arbeit ihm Spaß macht."
Frau: "... die Arbeit sollte ihr Spaß machen, sie sollte keine Schuldgefühle gegenüber Mann und Kindern haben müssen."
F 149, Ass.m.d.V.b., verh., 1928, drei Kinder

Mann: "... berufliche Befriedigung."
Frau: "... " " , Anerkennung dieses Prinzips durch die männliche und weibliche Umwelt."
F 73, Ass.m.d.V.b., verh., 1939, phil.

Mann: "... daß er ihn ausfüllt und weiterbringt."
Frau: "... daß er ihr Freude bereitet und dennoch genug Zeit und Kraft für Privatangelegenheiten läßt."
F 391, wiss. Ass., verh., 1939, med.

Mann: "... daß er sich am rechten Platz fühlt und vorwärtskommt."
Frau: "... daß sie mit Freude tätig ist und die Familie durch ihre Berufstätigkeit nicht leidet."
F 144, getr. leb., wiss. Ass., 1937, med.

Mann: "... klarer Kopf, Energie."
Frau: "... " " " , mehr Anpassungsfähigkeit als ein Mann, Zuhörenkönnen."
F 2, o.Prof., led., 1907, rechts- u. staatswiss.

Mann: "... Wahl nach Fähigkeiten und Engagement."
Frau: "... daß sie sich bedingungslos engagiert."
F 96, a.o.Prof., verw., 1901, landw.

Mann: "... zu avancieren."
Frau: "... daß sie Freude daran hat."
F 231, apl. Prof., led., 1901, phil.

Mann: " -
Frau: "... fraulich zu bleiben."
F 223, apl. Prof., led., 1913, med.

Mann: "... daß er seine Fähigkeiten voll entfalten kann."
Frau: "... s.o. außerdem geregelte Dienstzeit."
F 52, wiss. Ass., verh., zwei Kinder, 1931, med.

Mann: "... eine zufriedenstellende, unabhängige Arbeit und gute Aufstiegschancen."
Frau: "... eine befriedigende Arbeit."
F 22, wiss. Ass., verh., zwei Kinder, 1935, med.

Mann: "... innere Befriedigung und entsprechende Honorierung
Frau: "... Beruf als Ausgleich, selbständigen verantwortlich Wirkungskreis und geistige Anregung."
F 41, wiss. Ass., verh., ein Kind, 1937, med.

Mann: "... der Erfolg."
Frau: "... ebenfalls der Erfolg und ein angenehmes Betriebsklima."
F 294, wiss. Ass., led., 1944, phil.

Mann: "... Autorität und Toleranz."
Frau: "... nicht verheiratet zu sein."
F 158, wiss. Ass., led., 1924, med.

Mann: "... daß er sich für seine Ziele einsetzt und sie erreicht."
Frau: "... daß sie ihre Aufgaben erfüllt und für die Familie genügend Zeit aufbringt."
F 424, wiss. Ass., verh., zwei Kinder, 1936, med.

Mann: "... das Wichtigste für einen Mann im Beruf sollte sein: daß Bewußtsein, gesellschaftlich sinnvolle Arbeit zu leisten."
Frau: "... s.o."
F 349, wiss. Ass., gesch., ein Kind, 1939, Kultur- u. Staatswiss.

Mann: "... daß ihn seine Arbeit befriedigt."
Frau: "... daß ihr die Arbeit Spaß macht und daß sie von anderen als gleichberechtigt anerkannt wird."
F 54, wiss.Ass., verh., 1939, med.

Mann: "... daß er ihn nicht zu ernst nimmt."
Frau: "... daß sie ihn ernst nimmt."
F 169, wiss. Ass., verh., drei Kinder, 1935, vet. med.

Mann: "... daß er ihm gefällt und er auch davon leben kann."
Frau: "... s.o. und daß er ihr auch die Möglichkeit eigener Entfaltung gibt."
F 188, wiss. Ass., verh., 1940, phil.

Mann: "... Ausgefüllt und zufrieden zu sein."
Frau: "... noch Zeit für ihre Kinder zu haben."
F 136, wiss. Ass., verh., ein Kind, 1936, med.

Mann: "... neben der fachlichen Qualifikation charakterliche und menschliche Qualitäten."

Frau: "... wie oben, evtl. noch zu betonen: 'Objektivität'. (s. Anlage)"

Anlage: "'Objektivität' deshalb erwähnen, da sie Frauen häufiger abgeht als Männern. Ihr Fehlen wird auf jeden Fall bei Frauen negativer bewertet. Überhaupt muß die Frau in jeder Beziehung mehr können als ein männlicher Bewerber für die gleiche Position, sonst wird sie nicht genommen. Das gilt in so extremer Form wahrscheinlich nur für überwiegend männlich orientierte Berufe."

F 184, akad. Rätin, 1928, geschieden, vet.med., ein Kind.

Anhang: "Kann ich nicht. Bei Männern: Hängt von Ausbildung, Beruf, individueller Psyche etc. ab.
Frauen: evtl. (heute noch) Lösung des Problems Verbindung von Berufstätigkeit - familiäre Aufgaben. (Verheiratete)
Ledige: Nicht immer 'abgeschoben' zu werden; unterbewertet; in Sozialleistungen benachteiligt u.a.m."

F 248, Oberstud., verh., zwei Kinder, 1933, AFE

Mann: "... daß er einen Beruf hat, den er mag und den er ernst nimmt und mit dem er genügend Geld verdient, um seine Familie versorgen zu können."

Frau: "... daß sie Freude an ihrem Beruf hat und neben ihrem Beruf genügend Zeit für ihre Familie findet, wobei ich der Ansicht bin, daß eine Frau in ihrer Rolle als Mutter mehr Zeit für ihre Familie haben muß als ein Mann."

F 95, wiss. Ass., verh., drei Kinder, 1934, math.nat.

Mann: "... daß er genügend verdient, um seine Familie zu versorgen (angemessen z. B. auch in Bezug auf die Berufsausbildung der Kinder) und daß er dabei eine Leistung erbringt, die ihn befriedigt (womöglich erfüllt) und nicht überfordert."

Frau: "... daß sie (wenn sie verheiratet ist) die Anstrengungen verkraftet und die Familie darüber nicht vernachlässigt. Ist sie unverheiratet, sollten nicht wirtschaftliche Erwägungen im Vordergrund stehen, sondern sie sollte den Beruf wählen, der sie am meisten erfüllt. (d. h. für den sie sich am besten eignet.)"

F 15, wiss. Ass., verh., mehr als drei Kinder, 1929, med.

Mann: "... Erfüllung nach Maßgabe seiner Neigung und Talente, außerdem viel Zeit für die Familie. Am besten genausoviel wie die Mutter."

Frau: "... (wie oben für den Mann) außerdem noch: sie sollte das Familienleben mit Kindern und Haushalt gleichwertig mit dem Mann teilen können."

F 211, Ass.m.d.V.b., verh., ein Kind, 1938, AFE

Mann: "... daß er entsprechend seiner Persönlichkeit und seiner Leistung so eingesetzt ist, daß er freie Entfaltungsmöglichkeiten hat und auch durch seine Arbeit weitgehend befriedigt sein kann."

Frau: "... daß sie ihn, wenn sie einen hat, ernst nimmt, ganz egal, ob der Wunsch oder die Erfordernisse zur Ergreifung des Berufes führten."

F 146, wiss. Ass., led., 1935, med.

Mann: "... Befriedigung und Erfolg."

Frau: "... s. o. darüber hinaus eine nette Atmosphäre."

F 44, wiss. Ass., led., 1937, med.

Mann: "... tolerant zu sein."

Frau: "... eine Frau zu bleiben."

F 143, wiss. Ass., led., 1938, med.

Mann: "... daß er gefordert wird, etwas leistet und sich 'am Platze fühlt'."

Frau: "... (unverheiratete) daß sie durch den Beruf ausgefül ist."

F 45, wiss. Ass., led., 1927, med.

M nn: "... Arbeit."

Frau: "... Erfüllung."

F 31, wiss. Ass., led., 1940, med.

Mann: "... daß er seinen Fähigkeiten gemäß eingesetzt ist ur entsprechend verdient."

Frau: "... daß die Arbeit ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht und sie physisch und psychisch nicht überfordert."

F 291, wiss. Ass., led., 1935, phil.

Mann: "... angemessene Verdienstmöglichkeiten bei der Gewißheit, seine berufliche Stelle in individueller Weise gut auszufüllen."

Frau: "... angemessene Verdienstmöglichkeit bei nicht zu sta persönlichem Arrangement (um für familiäre Probleme n ansprechbar zu sein.)"

F 140, wiss. Ass., led., 1928, med.

Tabelle 37

Gründe für die Seltenheit weiblicher Hochschullehrer

(Erst-, Zweit- und Drittnennungen)

Begründungen	1. Nennung absol.	1. Nennung %	2. Nennung absol.	2. Nennung %	3. Nennung absol.	3. Nennung %	total absol.	total %
Vorurteile von seiten der Universität, mangelnde Anerkennung, keine Aufstiegschancen	67	30,18	29	13,06	8	3,6	104	46,84
geringer Antrieb wegen Verlobung und Ehe	22	9,91	15	6,76	4	1,8	41	18,47
Überlastung der Frau durch ihre Familie (Doppelrolle)	29	13,06	21	9,46	7	2,15	57	25,67
Den Frauen fehlt Mut, Durchsetzungsvermögen, Selbstbewußtsein	22	9,91	21	9,46	5	2,25	48	21,62
Frauen haben weniger Interesse an wiss. Arbeit, mangelnder Ehrgeiz, Frau neigt zu praktischer Tätigkeit	15	6,76	12	5,41	5	2,25	32	14,42
Ausbildungsweg bis zur Habilitation zu lang, dem Lebensablauf einer Frau zuwenig angepaßt	15	6,76	4	1,8	3	1,35	22	9,91
Veraltete Leitbilder - sowohl seitens der Frau als auch des Mannes	7	3,15	8	3,6	4	1,8	19	8,55
Mangelnde Berufsaufklärung der Mädchen, falsche Erzieh.-Leitbilder	9	4,05	5	2,25	5	2,25	19	8,55
Zu wenig qualifizierte Absolventinnen - zu große männliche Konkurrenz	15	6,76	5	2,25	-	-	20	9,01
K.A.							21	9,46

Tabelle 41 + 42

Aufnahme des Berufs nach einer Unterbrechung (ja - nein) und Status an der Hochschule

Aufnahme des Berufs möglich Status a. d. H.	ja	nein	weiß nicht	total
o. Prof.	2	1	1	4
a.o.Prof.	3	1	-	4
apl. Prof.	-	5	-	5
Honorarprof.	1	-	-	1
wiss. Rätin	2	2	-	4
Dozentin	3	6	-	9
Privatdozentin	7	9	-	16
akad. Rätin u. Oberrätin	-	-	-	-
Stud.-Oberstud.-Rätin i.H.	4	6	1	11
wiss. Ass.	48	24	2	74
Ass.m.d.V.b.	17	9	3	29
päd. Mitarbeiterin	9	10	-	19
Lehrbeauftragte	5	8	-	13
Wiss. Mitarbeiterin	6	3	-	9
anderes	5	1	-	6
total	112	85	7	204

Tabelle 43

Berufsunterbrechung und Familienstatus

Familienstand. / Aufnahme des Berufs nach U.	led.	verh.	getr.leb.	gesch.	verw.	wiederverh.	total
ja	49	50	2	6	3	2	112
nein	47	29	-	8	1	1	86
weiß nicht	4	2	-	-	-	1	7
total	100	81	2	14	4	4	205

Tabelle 46

Status der Befragten zum Zeitpunkt der Eheschließung

Status b. Eheschließung	absol.Zahlen	%
Studentin	23	10,36
Assistentin, Medizinalass.	41	18,47
Ass. m.d.V.b.	12	5,41
Referendarin, Stud.-Ass.	7	3,15
Lehrerin	5	2,25
wiss. Hilfskraft (mit Examen)	3	1,35
wiss. Angest. päd. Mitarbeiterin	10	4,50
selbständig tätig, freiberufl.	2	0,90
anderes	8	3,60
K.A., Frage nicht zutreffend	111	50,00
total	222	100,00

Tabelle 47

Familienstand und Altersgruppen

Familienstand Alter	verheiratet	ledig
70 - incl. 51	3	12
50 - incl. 46	3	11
45 - incl. 41	5	16
40 - incl. 36	16	19
35 - incl. 31	31	31
30 - incl. 26	14	18
total	72	107

Berufe des Ehemannes

Akademischer Rat - Oberrat, Assistent (wiss.- und mit der Verwaltung beauftragt)
Arzt, Zahnarzt, Facharzt (Dozent), Medizinalassistent
Angestellter (kaufm.)
Biochemiker, Betriebsleiter
Diplom - Ingenieur - Kaufmann - Psychologe - Volkswirt
Dozent (Jurist)
Elektrotechniker
Hochschullehrer
Lehrer (Volks- Gymnasiallehrer), Lektor, Oberstudienrat i. H., Stud.-Assessor
Maler und Graphiker
Pfarrer
Rechtsanwalt, Redakteur, Richter
Schreinermeister, Schulungsleiter, Student
Taxiunternehmer

Sehr geehrte Frau

Im Wintersemester 1969/70 führt das Soziologische Seminar der Justus Liebig-Universität eine Untersuchung über die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an den Hessischen Hochschulen durch. Gegenstand ist die Situation dieses Personenkreises in Beruf und Familie. Die Gesamtheit ist so klein, daß eine Vollerhebung nötig scheint, um wirklich zuverlässige Unterlagen zu erhalten.

Wir bitten Sie, an der Untersuchung mitzuarbeiten und den beigefügten Fragebogen ausgefüllt an das Soziologische Seminar zurück zu schicken. (Ein frankierter Umschlag liegt bei.) Bei einigen Fragen soll lediglich eine der vorgegebenen Antworten angekreuzt werden, bei anderen besteht die Möglichkeit, ausführlich Stellung zu nehmen. Sofern der Platz dafür nicht ausreicht, wären wir Ihnen dankbar, wenn Sie zusätzliche Bogen benutzen und diese mit den Ziffern der entsprechenden Fragen versehen würden.

Die Untersuchung dient ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken. Die Fragebogen sind Dritten nicht zugänglich. Die Anonymität bleibt voll gewahrt.

Mit Dank für Ihre Mitarbeit, und freundlichen Empfehlungen,

gez. Helge Pross

(Prof. Dr. Helge Pross)

Sehr geehrte Frau Kollegin,

Im Oktober vergangenen Jahres habe ich mir erlaubt, Ihnen einen Fragebogen zu schicken, der sich mit der Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an den Hessischen Hochschulen befaßte. Die meisten der Fragebogen kamen inzwischen ausgefüllt zurück. Einige stehen jedoch noch aus. Da wir die Untersuchung diesen Monat beenden möchten, wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie uns den Fragebogen bald zusenden würden.
Falls Sie ihn nicht ausfüllen möchten, wäre ich Ihnen sehr dankbar, wenn Sie den beigefügten Kurzfragebogen ausgefüllt zurücksenden würden.
Vielleicht sind Sie auch bereit, uns Familienstand und Geburtsjahr mitzuteilen, damit wir einen kleinen Teil der statistischen Angaben vervollständigen können.

Mit Dank für Ihre Mitarbeit und freundlichen Grüßen

gez. Helge Pross

(Prof. Dr. Helge Pross)

P.S. Falls Sie Ihren Fragebogen schon an uns abgeschickt haben, betrachten Sie dieses Schreiben bitte als gegenstandslos.

Ich fülle den Fragebogen nicht aus, weil ich:

1. den Fragebogen nicht erhalten habe,
2. Fragebogen grundsätzlich nicht ausfülle,
3. von Statistiken nichts halte,
4. keine Zeit dafür habe,
5. den Fragebogen für schlecht halte,
6. glaube, daß das Thema sich nicht in einem Fragebogen behandeln läßt,
7. meinen Fragebogen verlegt habe,
8. gern ein zweites Exemplar des Fragebogens hätte,
9. die Anonymität der Aktion bezweifle,
10. andere Gründe .....
    .....
    .....

(Alles Zutreffende bitte ankreuzen)

Angaben zum Familienstand:

ledig
verheiratet
geschieden
verwitwet

Wenn verheiratet: waren Sie schon einmal verheiratet?

ja
nein

Wenn Sie mit ja geantwortet haben:
Waren Sie schon einmal geschieden?

ja
nein

Geburtsjahr .....

Sehr geehrte Frau Kollegin,

Im Oktober des vergangenen Jahres habe ich mir erlaubt, Ihnen einen Fragebogen zu schicken, der sich mit der Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an den hessischen Hochschulen befaßt. Die meisten Fragebogen kamen inzwischen ausgefüllt zurück. Einige stehen jedoch noch aus. Falls der Ihre dazugehört, wäre ich Ihnen sehr dankbar, wenn Sie ihn uns recht bald zusenden würden, damit die Untersuchung abgeschlossen werden kann.

Mit Dank für Ihre Mitarbeit und freundlichen Grüßen

gez. Helge Pross

(Prof. Dr. Helge Pross)

FRAGEBOGEN

Bitte kreuzen Sie die entsprechenden Kästchen an; bei offenen Fragen können Sie zusätzlich die beigefügten Blätter am Schluß des Fragebogens benutzen; numerieren Sie bitte dann die entsprechenden Antworten.

1. Familienstand	ledig	0
	verheiratet	1
	getrennt lebend	2
	geschieden	3
	verwitwet	4

---

2. Stellung an der Hochschule

ordentliche Professorin	0
außerordentliche Professorin	1
außerplanmäßige Professorin	2
Honorarprofessorin	3
wissenschaftliche Rätin	4
Dozentin	5
Privatdozentin	6
akademische Rätin	7
Oberstudienrätin i.H.	8
Kustodin	9
wissenschaftliche Assistentin	10
Assistentin md.V.b.	11
pädagogische Assistentin	12
wissenschaftliche Mitarbeiterin	13
Lektorin	14
anderes	15

---

3. In welchem Jahr sind Sie geboren? ..... Jahr

4. In welchem Hauptfach [illegible] Sie [illegible] gemacht.

.....

....

---

5. NUR FÜR HABILITIERTE:

Für welches Fach (welche Fächer) haben Sie sich habilitiert?

.....

---

6. WIEDER AN ALLE:

An welcher Fakultät sind Sie? .....

---

7. Haben Sie Kinder?

ja	0
nein	1

7a) NUR WENN SIE MIT JA GEANTWORTET HABEN:

Wieviele Kinder haben Sie?

ein Kind	0
zwei Kinder	1
drei Kinder	2
mehr als drei	3

7b) Wie alt sind Ihre Kinder?

unter einem Jahr	0
ein bis drei Jahre	1
drei bis sechs Jahre	2
sechs bis zehn Jahre	3
älter als zehn Jahre	4

---

8. WIEDER AN ALLE BEFRAGTEN:

Haben Sie Geschwister? (auch wenn inzwischen verstorben)

ja	0
nein	1

8a) NUR WENN SIE MIT JA GEANTWORTET HABEN:

Wieviele Geschwister haben (hatten) Sie?

Brüder	0
Schwestern	1

8b) Wer von Ihren Geschwistern hat (hatte) eine abgeschlosse Hochschulausbildung? (bitte die Anzahl der Geschwister a geben)

Bruder/Brüder .....

Schwester/n .....

alle Geschwister .....

keiner .....

---

9. Welchen Schulabschluß hatten Ihre Eltern?

	Vater	Mutter
Volksschule		0
Handelsschule		1
Mittlere Reife		2
Abitur		3
Universitätsexamen		4
anderes		5

10. Welchen Beruf übt oder übte Ihr Vater aus? Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben .....

10a) Ist (war) er:

Beamter	0
Angestellter	1
Selbständiger	2
Arbeiter	3
anderes	4

11. Und welchen Beruf übt oder übte Ihre Mutter aus? Bitte genaue Berufsbezeichnung angeben .....

11a) Ist (war) sie:

Beamtin	0
Angestellte	1
Selbständige	2
Arbeiterin	3
anderes	4

12. Wie haben Sie Ihr Studium finanziert?

durch die Eltern	0
durch Stipendium	1
als Werkstudentin	2
anderes	3

(gemeint ist, wer den größten Betrag beisteuerte)

---

13. Können Sie sich noch erinnern, welche Gründe Ihre Eltern für oder gegen ein Studium vorbrachten?

Für ein Studium:

Vater .....

.....

Mutter .....

.....

gegen ein Studium:

Vater .....

.....

Mutter .....

.....

---

14. Waren Ihre Eltern im allgemeinen dagegen, daß Sie ein Studium aufnahmen?

Vater	ja	0
	nein	1
Mutter	ja	0
	nein	1

---

15. Wer hat Sie außerdem zur Aufnahme eines Studiums ermutigt?

.....

15a) Und wer hat Ihnen von einem Studium abgeraten?

.....

16. In welchem Ort haben Sie Abitur gemacht? .....

16a) Wie groß war dieser Ort?

war es eine Kleinstadt 0
eine mittelgr.Stadt 1
eine Großstadt 2

---

17. Welchen Schulzweig u/o Schultyp haben Sie besucht?

.....

17a) War diese Schule nur für Mädchen 0
eine gemischte Schule 1

---

18. Haben Sie Ihr Abitur über den Zweiten Bildungsweg gemacht?

ja 0
nein 1

18a) NUR WENN SIE MIT JA GEANTWORTET HABEN:

Welchen Beruf haben Sie vorher ausgeübt? .....

.....

18b) Und wie alt waren Sie als Sie Ihr Abitur machten?

..... Jahre

---

19. Welcher Konfession gehören Sie an?

keiner 0
röm.-katholisch 1
evangelisch 2
anderes 3

19a) NUR WENN SIE KEINER KONFESSION ANGEHÖREN:
Welcher Konfession gehörten Sie davor an?

keiner 0
röm.-katholisch 1
evangelisch 2
anderes 3

20. Haben Sie vor dem Studienbeginn einen Beruf ausgeübt?

ja	0
nein	1

20a) NUR WENN SIE MIT JA GEANTWORTET HABEN:

Welchen Beruf haben Sie ausgeübt? .....

20b) Und wie lange haben Sie diesen Beruf ausgeübt? .....Jahre

---

21. NUR WENN VERHEIRATET, VERWITWET, GESCHIEDEN:

Was ist (war) Ihr Mann von Beruf? .....
(bitte genaue Berufsbezeichnung angeben)

21a) Ist (war) er:

Beamter	0
Beamter auf Widerruf	1
Angestellter	2
Selbständiger	3
Arbeiter	4
anderes	x

22. Wielange sind (waren) Sie verheiratet? .....Jahre

23. Wann lernten Sie Ihren Mann kennen?

während der Schulzeit	0
während des Studiums	1
nach dem Examen	2

24. Als Sie heirateten, welche Stufe Ihrer Berufslaufbahn hatten Sie erreicht? (z. B. Assistentin etc.)

.....

24a) NUR FÜR GESCHIEDENE:

Als Sie sich scheiden ließen, welche Stufe Ihrer Berufslaufbahn hatten Sie erreicht? .....

.....

25. WIEDER AN ALLE BEFRAGTEN:

Haben Sie Ihr Studium einmal für einige Zeit unterbroche

ja	0
nein	1

25a) NUR WENN SIE MIT JA GEANTWORTET HABEN:

Für wielange haben Sie Ihr Studium unterbrochen? ....Jah

25b) Und warum haben Sie Ihr Studium unterbrochen?

.....

.....

---

26. Wieviel Semester haben Sie studiert? (gemeint ist die Semesterzahl bis zum ersten Examen) ....

---

27. Mit welchem Abschluß haben Sie Ihr Studium beendet?

.....

---

28. In welchem Jahr haben Sie Examen gemacht? .....Jahr

---

29. Haben Sie Ihr Hauptfach gewechselt?

vor dem Examen	ja	0
	nein	1
nach dem Examen	ja	2
	nein	3

29a) NUR WENN SIE GEWECHSELT HABEN:

Aus welchen Gründen haben Sie gewechselt? .....

.....

.....

29b) Welches Fach(Fächer) haben Sie durch Ihren Wechsel aufgegeben?

....

29c) Und welche Fächer vertreten Sie jetzt?

.....

---

30. NUR WENN NOCH NICHT PROMOVIERT:

Promovieren Sie zur Zeit?

ja	0
nein	1

---

31. NUR FÜR HABILITIERTE:

Was bewog Sie, an der Universität zu bleiben? .....

.....

.....

31a) Wurden Sie zu Ihrer Habilitation ermutigt? .....

.....

31b) Wer hat Sie zu Ihrer Habilitation ermutigt? .....

.....

31c) Wie alt waren Sie als Sie sich habilitierten? ..... Jahre

---

32. NUR FÜR LEHRSTUHLINHABERINNEN:

Haben Sie schon einmal einen zweiten Ruf bekommen?

.....

---

33. NUR FÜR NICHTHABILITIERTE:

Haben Sie die Absicht sich zu habilitieren?

ja	0
nein	1
weiß nicht	2

33a) NUR WENN SIE MIT NEIN GEANTWORTET HABEN:

Warum wollen Sie sich nicht habilitieren? .....

.....

33b) NUR WENN SIE MIT JA GEANTWORTET HABEN:

Wie beurteilen Sie die Chance auf einen Lehrstuhl berufen zu werden?

.....

34. WIEDER AN ALLE BEFRAGTEN:

Glauben Sie, daß man als Frau in Ihrem Beruf gewisse Vorteile hat, die man als Mann vielleicht nicht wahrnehmen kann?

ja	0
nein	1

34a) NUR WENN SIE MIT JA GEANTWORTET HABEN:
Welche Vorteile wären das? .....
.....

---

35. Glauben Sie, daß eine Frau an der Universität mit Schwierigkeiten zu kämpfen hat, die bei einem Mann nicht in Erscheinung treten? .....
.....

---

36. Glauben Sie, daß Sie Ihre Laufbahn nach einigen Jahren der Unterbrechung wieder aufnehmen könnten?

ja	0
nein	1

36a) NUR WENN SIE MIT JA GEANTWORTET HABEN:
Warum, glauben Sie, ist eine Rückkehr möglich? .....
.....
.....

36b) NUR WENN SIE MIT NEIN GEANTWORTET HABEN:
Welche Gründe würden Sie dafür angeben? .....
.....
.....

---

37) Haben Sie nach Abschluß Ihres Studiums einmal außerhalb der Universität gearbeitet?

jä	0
nein	1

37a) NUR WENN SIE MIT JA GEANTWORTET HABEN:
Wo haben Sie da gearbeitet und was haben Sie da getan?
.....
.....

---

38. NUR WENN KINDER UNTER SECHS JAHREN VORHANDEN:
Wer betreut Ihr(e) Kind(er), wenn Sie arbeiten?
.....

38a) NUR WENN DIE KINDER ÄLTER SIND ALS SECHS JAHRE:
Wer betreute Ihr(e) Kind(er) als es (sie) im schulpflichtigen Alter war(en)? .....

38b) Welche Wirkung, glauben Sie, hat Ihr Beruf auf Ihr(e) Kind(er)?
.....
.....

---

39. Würden Sie sagen, daß Sie für Ihre Arbeit angemessen bezahlt werden?

ja	0
nein	1
weiß nicht	2

---

40. Sie haben bestimmt schon Äußerungen gehört wie: das Wichtigste für einen Mann im Beruf sollte sein ..... und dann kam irgendeine Ergänzung. Wie würden Sie selbst diesen Satz ergänzen?

Das Wichtigste für einen Mann im Beruf sollte sein ....
.....

Und wenn es sich um eine Frau handelt, wie würden Sie dann den Satz ergänzen?
Das Wichtigste für eine Frau im Beruf sollte sein .....
.....

41. Welche Tätigkeit machen Sie am liebsten?

a) in der Lehre .....
.....

b) in der Forschung .....
.....

c) anderes .....
.....

d) Und welche Tätigkeit machen Sie garnicht gerne?
.....

---

42. Woran liegt es Ihrer Meinung nach, daß es sowenig weibliche Lehrkräfte an den Universitäten gibt? .....
.....
.....
.....
.....

---

43. Wenn Sie noch einmal von vorne beginnen könnten, würden Sie dann dieselbe Laufbahn wählen oder würden Sie etwas ganz anderes tun?

a) würde genau dasselbe tun warum? .....
.....

b) würde etwas ganz anderes tun was? .....
.....

44. Ich nenne Ihnen hier eine Anzahl von Eigenschaften; welche davon, glauben Sie, sind für die Ausübung des Hochschullehrerberufes nötig und welche nicht? Bitte kreuzen Sie die entsprechenden Ziffern auf der Skala an. Die Skala geht von 1 bis 7 und soll Ihnen eine Differenzierungsmöglichkeit Ihrer Antworten gestatten.

	nötig					nicht nötig	
1. Urteilsfähigkeit	1	2	3	4	5	6	7
2. Verständnis für größere Zusammenhänge	1	2	3	4	5	6	7
3. Intuition	1	2	3	4	5	6	7
4. Organisationstalent	1	2	3	4	5	6	7
5. Politisches Engagement	1	2	3	4	5	6	7
6. Instinktsicherheit	1	2	3	4	5	6	7
7. Zuverlässigkeit	1	2	3	4	5	6	7
8. Phantasie	1	2	3	4	5	6	7
9. Selbständigkeit	1	2	3	4	5	6	7
10. Logisches Denken	1	2	3	4	5	6	7
11. Anpassungsfähigkeit	1	2	3	4	5	6	7
12. Schöngeistige Interessen	1	2	3	4	5	6	7
13. Sachlichkeit	1	2	3	4	5	6	7
14. Ausdauer bei Routinearbeiten	1	2	3	4	5	6	7
15. Fleiß	1	2	3	4	5	6	7
16. Gefühlsbezogenheit	1	2	3	4	5	6	7
17. Geistige Produktivität	1	2	3	4	5	6	7
18. Neigung zum Auswendiglernen	1	2	3	4	5	6	7
19. Sinn für das Wesentliche	1	2	3	4	5	6	7
20. Führungsqualitäten	1	2	3	4	5	6	7
21. Einfühlungsvermögen	1	2	3	4	5	6	7
22. Bereitschaft zum Team-Work	1	2	3	4	5	6	7
23. Zielstrebigkeit	1	2	3	4	5	6	7
24. Bereitschaft zur Unterordnung	1	2	3	4	5	6	7

44a) Welche Eigenschaften, die in Frage 44 genannt werden, finden sich eher bei einer Frau als bei einem Mann? Bitte nur die jeweiligen Zahlen vor den Eigenschaften angeben .....

.....

44b) Würden Sie sagen, daß die einer Frau zugeschriebenen Eigenschaften (in Frage 44a) eher umwelt-erziehungsbedingt sind oder daß sie eher anlagebedingt sind?

eher umwelt-erziehungsbedingt	0
eher anlagebedingt	1
weiß nicht	2

---

45. Wie Sie wissen, werden (sind) viele der Akademikerinnen geschieden. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

.....

.....

.....

---

46. Halten Sie es für notwendig, daß Ehepartner den gleichen Bildungsstand haben sollten?

ja	0
nein	1

---

47. Würden Sie sagen, daß sehr große Bildungsunterschiede der Partner die Ehe erschweren, wenn nicht gar gefährden können?

ja	0
nein	1

---

48. Glauben Sie, daß eine Ehe zwischen Akademikern besonders schwierig ist?

ja	0
nein	1

48a) NUR WENN SIE MIT JA GEANTWORTET HABEN:

Warum, glauben Sie, ist das so? .....

.....

.....

49. Ich gebe Ihnen hier einige Behauptungen wieder und möchte Sie bitten, Ihre Antworten auf der vorgegebenen Skala einzutragen. Die Skala ist dieselbe wie bei Frage 44.

---

1. Die akademische Ausbildung lohnt sich für eine Frau dann nur, wenn sie ihren Beruf auch nach ihrer Heirat ausüben kann; dies gilt auch, wenn Kinder da sind.

Zustimmung						Ablehnung
1	2	3	4	5	6	7

---

2. Eine Frau, die an der Universität bleiben will, muß sich Eigenschaften erwerben, die als männlich-geprägt bezeichnet werden, damit sie sich an der Universität durchsetzen kann.

Zustimmung						Ablehnung
1	2	3	4	5	6	7

---

3. Der Status einer Frau wird immer noch an demjenigen ihres Mannes gemessen; auch wenn sie Karriere gemacht hat, ändert sich daran nur wenig

Zustimmung						Ablehnung
1	2	3	4	5	6	7

---

4. Eine mögliche Familiengründung wird für die Frau immer schwieriger, je länger ihre Ausbildungszeit dauert.

Zustimmung						Ablehnung
1	2	3	4	5	6	7

---

5. Eine Berufstätigkeit der Frau - speziell der akademisch ausgebildeten Frau - hat eine positive Auswirkung auf die Erziehung ihrer Kinder

Zustimmung						Ablehnung
1	2	3	4	5	6	7

---

6. Die Schwierigkeiten, die eine Frau bei ihrem beruflichen Aufstieg in der Universität vorfindet, sind dieselben, die auch ihre männlichen Kollegen zu überwinden haben.

Zustimmung						Ablehnung
1	2	3	4	5	6	7

Auszählplan:

Variable	Spalte	Kartenart	Co (Min.
1 Familienstand	5	1	o
2 Status an der Hochschule	6 + 7	1	oo
3 Alter	8	1	o
4 Examensfächer	9	1	o
5 Habilitationsfächer	10	1	1
6 Fakultäten	11	1	o
7 Kinder vorhanden	12	1	1
8 Anzahl der Kinder	13	1	1
9 Alter der Kinder	14	1	1
10 Geschwister vorhanden	15	1	o
11 abgeschlossene Hochschulausbildung/Geschwister	20	1	5
12 Schulabschluß Vater	21	1	1
13 Schulabschluß Mutter	22	1	1
14 Status Vater	25	1	o
15 Status Mutter	28	1	o
16 Finanzierung des Studiums	35	1	1
17 Studienermutigung	36	1	0
18 Abiturort	40	1	1
19 Schulart	41	1	1
20 Konfession	42	1	1
21 Beruf vor Studienbeginn	44	1	1
22 Status/Ehepartner	50	1	1
23 Ehedauer	51+52	1	1
24 Promovieren Sie?	64	1	1
25 Ermutigung zur Habilitation	66	1	1
26 wer ermutigte	67	1	1
27 Habilitationsabsicht	71	1	1
28 Nein-Antworten zu V 27	72	1	1
29 Vorteile Frau im Beruf	74	1	o
30 Schwierigkeiten der Frau	76	1	1

Variable	Spalte	Kartenart	Code (Min.-Max.)
31 Aufnahme des Berufs nach Unterbrechung	77	1	1 - 3
32 Befragungsort	80	1	1 - 4
33 Außeruniversitäre Arbeit	5	2	1 - 2
34 Ja-Antworten zu V 33	6	2	1 - 7
35 Angemessene Bezahlung	13	2	1 - 3
36 Seltenheit weiblicher Hochschullehrer	14	2	1 - 9
37 Wahl derselben Laufbahn	17	2	o - 1
38 würde etwas ganz anderes tun	19	2	o - 1
39 Eigenschaften der Frau	69	2	o - 4
40 Scheidungshäufigkeit	70	2	1 - 9
41 Ehepartner und gleicher Bildungsstand	72	2	1 - 2
42 Ehe zwischen Akademikern	74	2	o - 2

Schlüssel für die Untersuchung: Die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an hessischen Hochschulen

Spalte 1-3	laufende Nummer des Fragebogens		
Spalte 4	Kartenart	Code 1,2,3	
Spalte 5	Familienstand		
	Frage 1:	ledig	1
		verheiratet	2
		getrennt lebend	3
		geschieden	4
		verwitwet	5
		wiederverheiratet	6
		K.A.	o

Spalte 6+7	Frage 2:	Stellung an der Hochschule	
		o.Prof.	o1
		a.o.Prof.	o2
		apl. Prof.	o3
		Honorar-Prof.	o4
		wiss. Rätin	o5
		Dozentin	o6
		Privatdozentin	o7
		akad.Rätin + Oberrätin	o8
		Stud.- u. Oberstud.-Rätin i.H.	o9
		wiss. Assistentin	1o
		Assistentin m.d.V.b.	11
		päd. Mitarbeiterin	12
		Lehrbeauftragte (nebenberufl.)	13
		anderes	14
		wiss. Mitarbeiterin	15
		K.A.	oo

Spalte 8	Frage 3:	Alter in Geburtsjahren; Bildung von 5-er Gruppen.	
		1900 bis incl. 1904	1
		1905 bis incl. 1909	2
		1910 bis incl. 1914	3

	1915 bis incl. 1919	4
	1920 bis incl. 1924	5
	1925 bis incl. 1929	6
	1930 bis incl. 1934	7
	1935 bis incl. 1939	8
	1940 bis incl. 1944	9
	K.A.	o
Spalte 9 Frage 4:	Examensfächer in Gruppen zusammengefaßt	
	Medizin/Zahnmedizin/Veterinärmed.	1
	Naturwiss./techn.Fächer/Pharmazie	2
	Philologie	3
	Erziehungswissenschaften	4
	Wirtschaftswissensch./Landwirtschaft	5
	Jura	6
	Soziologie/Politik/Sozialwiss.	7
	Psychologie	8
	Theologie	9
	K.A.	o
Spalte 10 Frage 5:	Habilitationsfächer in Gruppen zusammengefaßt	
	Medizin/Zahnmedizin/Veterinärmed.	1
	Naturwiss./technische Fächer	2
	Philologie	3
	Erziehungswissenschaften	4
	Wirtschaftswissenschaften/Landw.	5
	Jura	6
	Soziologie/Politik/Sozialwiss.	7
	Psychologie	8
	Theologie	9
	K.A./Frage trifft nicht zu	o
Spalte 11 Frage 6:	Fakultäten	
	Med.	1
	Med.Vet.	2
	Jura	3
	WiSo/Rechts- und Wirtschaftswiss.	4
	Phil.	5
	Math.-Nat.	6

	Abt.f.Erziehungswiss.		7
	Landwirt.		8
	Theol.		9
	K.A.		o
Spalte 12 Frage 7:	Kinder vorhanden	ja	1
		nein	2
		K.A.	o
Spalte 13 Frage 7a:	Für Ja-Antworten zu 7 - Anzahl der Kinder		
	ein Kind		1
	zwei Kinder		2
	drei Kinder		3
	mehr als drei		4
	Frage nicht zutreffend		5
(Schwangere incl.)	K.A.		o
Spalte 14 Frage 7b:	Für Ja-Antworten zu 7 - Alter der Kinder		
	unter einem Jahr		1
	ein bis unter drei Jahre		2
	über drei bis unter sechs		3
	über sechs bis unter zehn		4
	zehn und älter als zehn Jahre		5
	Frage nicht zutreffend		6
	mehrere ALTERSGRUPPEN		7
	K.A.		o
Spalte 15 Frage 8:	Vorhandensein von Geschwistern - auch wenn inzwischen verstorben		
		ja	1
		nein	2
		K.A.	o
Spalte 16+17 Frage 8a:	Anzahl der Geschwister - vercodet wird die jeweilige Anzahl		
Spalte 16	Brüder		
Spalte 17	Schwestern		
	Frage nicht zutreffend		o
	K.A.		o

Spalten 18+19+20 Frage 8b:	Wer von den Geschwistern hatte eine abgeschlossene Hochschulausbildung?	
Spalte 18	Brüder - vercodet wird die Anzahl	
Spalte 19	Schwestern - vercodet wird die Anzahl	
Spalte 20	alle Geschwister	5
	keiner	6
	Frage nicht zutreffend	7
	K.A.	o
Spalte 21 Frage 9:	Schulabschluß der Eltern Für den Vater:	
	Volksschule	1
	Handelsschule	2
	Mittlere Reife	3
	Abitur	4
	Universitätsexamen	5
	anderes (Lehrersem., Fachschule)	6
	K.A.	o
Spalte 22 Frage 9:	Schulabschluß der Eltern Für die Mutter:	
	Volksschule	1
	Handelsschule	2
	Mittlere Reife	3
	Abitur	4
	Universitätsexamen	5
	anderes (Lehrerseminar)	6
	K.A.	o
Spalte 23+24 Frage 10:	Berufsbezeichnung des Vaters: Gegliedert nach Arbeitsbereichen	
	Hochschule/Hochschulforschung	o1
	Industrie/Wirtschaft	o2
	Behörden (auch Bundeswehr, leitende Position)	o3
	Handwerk, Gewerbe	o4
	Landwirtschaft	o5
	Freie Berufe	o6
	Banken, Sparkassen, Versicherungen	o7
	Handel	o8
	Schulen	o9
	Kirche	1o
	anderes	11
	K.A.	oo

Spalte 25 Frage 10a:	Selbsteinstufung des väterlichen Berufes	
	Beamter	1
	Angestellter	2
	Selbständiger + freie Berufe	3
	Arbeiter	4
	anderes	5
	K. A. + verstorben	o
Spalte 26+27 Frage 11:	Berufsbezeichnung der Mutter	
	Gegliedert nach Arbeitsbereichen	
	Hausfrau - i.H. tätig -	o1
	Hochschule/Hochschulforschung	o2
	Industrie/Wirtschaft	o3
	Behörden	o4
	Handwerk	o5
	Landwirtschaft	o6
	Freie Berufe	o7
	Banken, Sparkassen, Versicherungen	o8
	Handel	o9
	Schulen	10
	Kirche	11
	Pflegerische Berufe	12
	anderes	13
	K.A.	oo
Spalte 28 Frage 11a:	Selbsteinstufung des mütterlichen Berufes	
	Beamtin	1
	Angestellte	2
	Selbständige	3
	Arbeiterin	4
	Hausfrau	5
	anderes	6
	mithelfende Familienangehörige	7
	K.A.	o

Spalte 29 Frage 13: Positive Gründe für ein Studium

Von seiten des Vaters:

gute Kapitalanlage, bessere Verdienstmöglichkeiten	1
soziale Sicherheit (beste Altersvorsorge)	2
größere Berufsmöglichkeiten und damit Wahl eines befriedigenden Berufes	3
Selbständigkeit, Unabhängigkeit	4
Begabung soll gefördert werden - gute Schulleistungen, daher bestmögliche Ausbildung	5
Prestigedenken und Tradition - Studium war selbstverständlich	6
mit dem Studium einverstanden ohne nähere Begründung	7
anderes	8
K.A. - Vater verstorben, kann mich nicht erinnern	o

Spalte 30 Frage 13: Positive Gründe für ein Studium

Von seiten der Mutter:

Begabung soll gefördert werden - gute Schulleistungen, daher bestmögliche Ausbildung	1
Unabhängigkeit in Ehe und Gesellschaft	2
Ehrgeiz für die Tochter, da selbst nicht studiert oder Studium abgebrochen	3
Aufstiegschancen für die Tochter - bessere Berufsmöglichkeiten	4
Prestigedenken und Tradition - Studium war selbstverständlich	5
mit dem Studium einverstanden ohne nähere Begründung	6
anderes	7
schlossen sich der Meinung des Vaters an; vgl. die Begründung d. Vaters	8
K.A. - Mutter verstorben, kann mich nicht erinnern	o

Spalte 31 Frage 13: Gründe gegen ein Studium

Von Seiten des Vaters:

zulange Ausbildungszeit für eine Frau	1
Fehlinvestition - Eheschließung und dann Aufgabe von Studium und Beruf	2
Ablehnung eines speziellen Faches, da später kaum Berufschancen als Frau	3
finanzielle Belastung der Familie	4
anderes	5
K.A. - verstorben, kann mich nicht erinnern	o

Spalte 32	Frage 13:	Gründe gegen ein Studium	
		Von Seiten der Mutter:	
		zulange Ausbildungszeit für eine Frau	1
		ein Mädchen solle heiraten, Studium hindert daran	2
		finanzielle Belastung der Familie	3
		schlossen sich der Meinung des Vaters an	4
		anderes	5
		K.A. - verstorben, kann mich nicht erinnern	o

Spalte 33+34	Frage 14:	Allgemeine Grundhaltung der Eltern zu e Studium der Tochter; negative Formulier	
		von seiten des Vaters: im allgemeinen dagegen	
Spalte 33		ja	1
		nein	2
		K.A., verstorben	3
Spalte 34		von seiten der Mutter: im allgemeinen dagegen	
		ja	1
		nein	2
		K.A., verstorben	o

Spalte 35	Frage 12:	Finanzierung des Studiums; Höchstbetrag	
		durch die Eltern	1
		durch Stipendium	2
		teils Eltern, teils Stipendium	3
		als Werkstudentin	4
		teils Eltern, teils Werkstudentin	5
		anderes (Ehemann)	6
		teils Werkstudentin, teils Stipendium	7
		K.A.	o

Spalte 36+37 Frage 15: Wer ermutigte zur Aufnahme eines Studiums?

Wird zweispaltig vercodet, da Mehrfachantworten möglich

niemand	10
Ehemann	20
Lehrer und Erzieher	30
Klassenkameraden	40
Pfarrer	50
Freunde/innen, Bekannte	60
Verwandte	70
Berufsberatung, Studienberatung	80
andere	99
K.A., weiß nicht mehr	oo

Spalte 38+39 Frage 15a: Wer hat Ihnen von einem Studium abgeraten?

Wird zweispaltig vercodet, da Mehrfachantworten möglich

niemand	1o
Lehrer	2o
Freunde, Bekannte	3o
Verwandte	4o
Berufsberatung	5o
zukünftige Kollegen	6o
Studienberatung, Studenten	7o
alle	8o
andere	9o
K.A., weiß nicht mehr	oo

Spalte 40 Frage 16a: Wie groß war der Ort, an dem Sie Abitur gemacht haben?

Kleinstadt	1
mittelgroße Stadt	2
Großstadt	3
anderes (Dorf)	4
K.A.	o

Spalte 41	Frage 17a:	War diese Schule	
		nur für Mädchen	1
		eine gemischte Schule	2
		eine Knabenschule	3
		Schule wechselte	4
		K.A.	o
Spalte 42	Frage 19:	Konfessionszugehörigkeit	
		keiner	1
		röm.-kath.	2
		evangelisch	3
		anderes	4
		K.A.	o
Spalte 43	Frage 19a:	Wenn keiner Konfession angehörig, welcher gehörten Sie davor an?	
		keiner	1
		röm.-kath.	2
		evangelisch	3
		anderes	4
		Frage nicht zutreffend	5
		K.A.	o
Spalte 44	Frage 20:	Beruf vor Studienbeginn	
		Ja	1
		Nein	2
		K.A.	o
Spalte 45+46	Frage 20a:	Bei Ja-Antworten zu 20: Berufsangabe gegliedert nach Arbeitsbereichen	
		Industrie/Wirtschaft	o1
		Behörden	o2
		Landwirtschaft	o3
		Freie Berufe	o4
		Banken, Sparkassen, Versicherungen	o5
		Handel	o6
		Schulen	o7
		Kirche	o8
		Pflegerische Berufe	o9
		anderes	1o
		Frage trifft nicht zu	11
		K.A.	oo

Spalte 47 Frage 20b: Dauer der Berufsangabe in Jahren
Wird einspaltig vercodet

Spalte 48+49 Frage 21: Wenn verheiratet, verwitwet, geschieden:
Beruf des Ehemannes, nach Arbeitsbereichen.

Hochschule/Hochschulforschung	o1
Industrie/Wirtschaft	o2
Behörden (incl. Bundeswehr)	o3
Handwerk	o4
Landwirtschaft	o5
Freie Berufe	o6
Banken, Sparkassen, Versicherungen	07
Handel	o8
Schulen	o9
Kirche	1o
anderes	11
Frage nicht zutreffend	12
K.A.	oo

BEI WIEDERVERHEIRATUNG: BERUF DES ZWEITEN EHEMANNES

Spalte 50 Frage 21a: Selbsteinstufung des Berufes zu 21:

Beamter	1
Beamter auf Widerruf	2
Angestellter	3
Selbständiger	4
Arbeiter	5
Student, noch in Ausbildung	6
anderes	7
K.A./Frage nicht zutreffend	o

Spalte 51+52 Frage 22: Ehedauer in Jahren - wird zweispaltig
vercodet; wenn Frage nicht zutreffend oo

Spalte 53 Frage 23: Wann lernten Sie Ihren Mann kennen?

während der Schulzeit	1
während des Studiums	2
nach dem Examen	3
Frage nicht zutreffend	4
K.A.	o

Spalte 54	Frage 24:	Status der Befragten zum Zeitpunkt der Eheschließung	
		Studentin	1
		Assistentin, Medizinalass.	2
		Assistentin m.d.V.b.	3
		Referendarin, Stud.-Assess.	4
		Lehrerin	5
		wiss. Hilfskraft (mit Examen)	6
		wiss. Angestellte, päd.Mitarbeiterin	7
		selbständig tätig, freiberuflich	8
		anderes	9
		K.A./Frage nicht zutreffend	o

Spalte 55+56	Frage 26:	Semesterzahl bis zum ersten Examen zweispaltig vercoden

Spalte 57,	Frage 27:	Studienabschluß	
		Staatsexamen (Medizin, Zahnmedizin, Veterinärmedizin, Naturwiss. allgemein)	1
		1. jur. Staatsexamen	2
		2. jur. Staatsexamen	3
		Diplomprüfung	4
		Staatsexamen - phil. Fächer, Theologie	5
		Magister	6
		Promotion (+Staatsexamen+Diplom - ohne med. Fächer)	7
		1. Lehrerprüfung für Volks+Realschulen	8
		2. " " "	9
		K.A.	o

Spalte 58+59	Frage 28:	Wann Studienabschluß? Examensjahr wird zweispaltig vercodet.

Spalte 60+61	Frage 29:	Hauptfachwechsel vor und nach dem Examen		
Spalte 60		vor dem Examen	ja	1
			nein	2
			K.A.	o
Spalte 61		nach dem Examen	ja	1
			nein	2
			K.A.	o

Spalte 62+63 Frage 29a: Gründe für den Wechsel vor und nach dem Examen

Spalte 62	vor dem Examen	Interessenwechsel	1
		bessere Informationen	2
		anderes (keine Stellen frei, numerus clausus)	3
		Frage nicht zutreffend	4
		K.A.	o
Spalte 63	nach dem Examen	Spezialisierung	1
		Interessenwechsel	2
		anderes (keine Stellen frei, Kriegssituation. AFE-angeh.)	3
		Frage nicht zutreffend	4

Spalte 64 Frage 30: Wenn noch nicht promoviert: Promovieren Sie zur Zeit?

ja	1
nein	2
Frage nicht zutreffend	3
noch unentschieden	4
K.A.	o

Spalte 65 Frage 31: Nur für Habilitierte - Was bewog Sie, an der Universität zu bleiben?

Interesse an der wiss. Forschung u. Lehre	1
mein spezielles Gebiet	2
freie zeitliche Arbeitseinteilung	3
Möglichkeit selbständig zu forschen	4
anderes	5
Frage nicht zutreffend	6
K.A.	o

Spalte 66 Frage 31a: Ermutigung zur Habilitation

ja	1
nein	2
kaum	3
Frage nicht zutreffend	4
K.A.	o

Spalte 67 Frage 31b: Wer hat Sie zu Ihrer Habilitation ermutigt?

Doktorvater	1
Freunde	2
Kollegen	3
Ehemann	4
niemand	5
andere	6
Frage nicht zutreffend	7
K.A.	o

Spalte 68+69 Frage 32: Alter zum Zeitpunkt der Habilitation wird zweispaltig vercodet

Spalte 70 Frage 32: Nur für Lehrstuhlinhaberinnen: Zweiter Ruf?

ja	1
nein	2
Frage nicht zutref.	3
K.A.	o

Spalte 71 Frage 33: Nur für Nicht-Habilitierte: Haben Sie die Absicht sich zu habilitieren?

ja	1
nein	2
weiß nicht	3
Frage nicht zutref.	4
K.A.	o

Spalte 72 Frage 33a: Bei Nein-Antworten zu 33

dauert zu lange, bin zu alt	1
fühle mich den Anforderungen wissensmäßig nicht gewachsen	2
die Familie läßt das nicht zu - zu große Belastung; Kinderwunsch	3
will mich selbständig machen	4
keine Lust, Habilitation kein Maßstab für wiss. Qualifikation	5
weiß nicht	6
liegt am Berufungsverfahren, keine Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen	7
Frage nicht zutreffend	8
anderes (prakt. Arbeit bevorzugt)	9
K.A.	o

Spalte 73 Frage 33b: Bei Ja-Antworten zu 33: Chance einen Lehrstuhl zu erhalten:

mies, aussichtslos	1
geringe Chancen	2
nicht aussichtslos	3
Frage nicht zutreffend	4
weiß nicht	5
gut	6
anderes	7
K.A.	o

Spalte 74 Frage 34: Vorteile der Frau im Beruf

ja	1
nein	2
weiß nicht	3
K.A.	o

Spalte 75 Frage 34a: Bei Ja-Antworten zu 34

leichtes Auskommen mit Vorgesetzten	1
Frauen arbeiten besser und geduldiger	2
besseres Durchsetzungsvermögen dank Persönlichkeit	3
mehr Einfühlungsvermögen, Kontaktfähigk.	4
mehr Vertrauen der Studenten, da weniger Autoritätsprobleme der Studenten	5
Frauen arbeiten sachlicher, da nicht karrierebewußt	6
Frau vermittelt neue Perspektiven (Ergänzung Mann-Frau)	7
Frage nicht zutreffend	8
anderes	9
K.A.	o

Spalte 76 Frage 35: Schwierigkeiten der Frau an der Universität

ja	1
nein	2
kann ich nicht beurteilen	3
weiß nicht	4
K.A.	o

Spalte 77 Frage 36: Aufnahme des Berufs nach Unterbrechung möglich?

ja	1
nein	2
weiß nicht	3
K.A.	o

Spalte 78 Frage 36a: Bei Ja-Antworten zu 36:

die praktische Erfahrung bleibt, neue Methoden lassen sich leicht erlernen	1
wenn Intelligenz und Wissen ausreichen-Weiterbildung während der Unterbrechung wird angenommen	2
wenn die Unterbrechung der Weiterbildung diente	3
hängt vom Alter ab	4
wiss. Kräfte sind knapp, Hochschulausbau, Experten	5
Frage nicht zutreffend	6
anderes (warum nicht?)	7
K.A.	o

Spalte 79 Frage 36b: Bei Nein-Antworten zu 36:

fachliche Voraussetzung fehlen, Anschluß verloren	1
Spitzenstellungen sind knapp	2
zu große Konkurrenz, Wiederbeginn in untergeordneter Stellung	3
durch das Alter bedingte Einarbeitungsschwierigkeiten	4
Modalitäten der Stellenbesetzungen	5
jüngere Leute werden vorgezogen, da sie auf neuestem Wissensstand	6
Frage nicht zutreffend	7
anderes	8
K.A.	o

Spalte 80 Frage nach dem Befragungsort:-

Frankfurt	1
Gießen	2
Marburg	3
Darmstadt	4

Spalte 1 + 2 + 3	laufende Nummer des Fragebogens	
Spalte 4	Kartenart	Code 1,2,3 ....

Spalte 5	Frage 37: Außeruniversitäre Arbeit nach Abschluß des Studiums?	
	ja	1
	nein	2
	K.A.	o

Spalte 6	Frage 37a: Bei Ja-Antworten zu 37	
	Ausbildungsbedingte Tätigkeiten	1
	Forschungsarbeit außerhalb der Universität	2
	Lehrerin	3
	Frage nicht zutreffend	4
	Behörde, Bürotätigkeit	5
	Industrie	6
	anderes	7
	K.A.	o

Spalte 7	Frage 38: Wenn Kinder unter sechs Jahren vorhanden, wer betreut diese?	
	Nachbarin, die auch Kinder hat	1
	Hausangestellte	2
	Großmutter	3
	Großmutter und Ehemann abwechselnd	4
	Ehemann und Befragte abwechselnd	5
	Kindermädchen, Babysitter	6
	Kindergarten	7
	Freund, Bekannte, Ehemann u.andere Verwandte	8
	Frage nicht zutreffend	9
	K.A.	o

Spalte 8	Frage 38a: Wenn Kinder über sechs Jahren vorhanden, wer betreut diese?	
	Hausangestellte, Haushaltshilfe	1
	Ehemann und Befragte abwechselnd	2
	nur die Befragte	3
	Großmutter	4
	Kinderhort	5
	Schülerinnen, au-pair-Mädchen etc.	6
	Frage nicht zutreffend	7
	anderes (niemand)	8
	K.A.	o

Spalte 9 + 10 Frage 38b: Wirkung des Berufs auf die Kinder

I Positive Wirkungen - von den Befragten subjektiv festgestellt

das Kind wird frühzeitig selbständig	1o
das Kind hat mehr Kontakte zur außerfamiliären Umwelt	2o
partnerschaftliche Mutter-Kind-Beziehung	3o
der Beruf der Mutter wirkt sich ganz allgemein positiv auf das Kind aus	4o
größere Aufgeschlossenheit des Kindes für die Berufswelt	5o
weiß nicht	6o
Frage nicht zutreffend	7o
anderes	8o
K.A.	oo

Spalte 11+12 Frage 38b: s.o.

II Negative Wirkungen - von den Befragten subjektiv festgestellt

das Kind fühlt sich einsam (Zeitmangel der Mutter)	1o
Nachteile, da Betreuung und geistige Förderung nicht von der Mutter wahrgenommen werden können	2o
Beruf nimmt dem Kind das Gefühl für Sicherheit und Geborgenheit; gleichzeitig Überforderung der Mutter, Entwicklung von Schuldgefühlen	3o
Frage nicht zutreffend	4o
weiß nicht	5o
allgemein ungünstige Auswirkungen	6o
K.A.	oo

Wird zweispaltig vercodet, da Mehrfachantworten möglich.

Spalte 13 Frage 39: Angemessene Bezahlung für geleistete Arbeit

ja	1
nein	2
weiß nicht	3
K.A.	4

Spalte 14+15+16 Frage 42: Seltenheit weiblicher Hochschullehrer

Vorurteile von seiten der Universität, mangelnde Anerkennung, keine Aufstiegschancen	100
den Frauen fehlt Mut, Durchsetzungsvermögen, Selbstbewußtsein	200
Überlastung der Frau durch ihre Familie (Doppelrolle)	300
Frauen haben weniger Interesse an wiss.Arbeit, mangelnder Ehrgeiz, Frau neigt zu praktischer Tätigkeit	400
Ausbildungsgang bis zur Habilitation zu lang und dem Lebensablauf einer Frau zuwenig angepaßt (Familiengründung)	500
Mangelnde Berufsaufklärung der Mädchen in bezug auf die wiss. Laufbahn; falsche Erziehungsleitbilder	600
zuwenig qualifizierte Absolventinnen - zu große männl. Konkurrenz	700
Veraltete Leitbilder - sowohl von seiten der Frau, als auch von seiten des Mannes	800
anderes (geringer Antrieb wegen Verlobung und Ehe)	900
K.A.	000

Spalte 17+18+19 Frage 43: Würden Sie diesselbe Laufbahn wählen oder würden Sie etwas anderes tun?

Spalte 17	würde dasselbe tun	1
	Frage nicht zutreffend	2
	K.A.	0
Spalte 18	warum würden Sie dasselbe tun?	
	mein Beruf macht mir Spaß, befriedigt mich	1
	mein Beruf bietet optimale Entfaltungsmöglichkeiten	2
	Beruf ist anlagebedingt, Berufung	3
	gute Arbeitsorganisation, freie Zeiteinteilung	4
	Bejahung von Theorie und Praxis	5
	Interessanter Beruf	6
	Frage nicht zutreffend	7
	anderes (warum nicht?)	8
	K.A.	0
Spalte 19	würde etwas ganz anderes tun	1
	Frage nicht zutreffend	2
	K.A.	0

Spalte 20 Frage 43b: Was würden Sie tun?

Beruf, der sich mit familiären Pflichten besser vereinbaren läßt	1
Beruf, der nicht gegen Vorurteile ankämpfen muß	2
in die freie Wirtschaft gehen, außeruniversitär, selbständ.	3
Beruf mit kürzerer Ausbildungszeit	4
Wahl eines weniger spezialisierten Berufes	5
Beruf mit besserer Bezahlung	6
Frage nicht zutreffend	7
anderes (Wahl eines anderen Fachgebietes)	8
Schwerpunkt Forschung	9
K.A.	o

Spalte 21-44 Frage 44: Eigenschaften des Hochschullehrers. Die items sind nicht numeriert - s. Fragebogen - pro Spalte ein item; Code ist die jeweilige Ziffer auf der Rangskala des Fragebogens.

Spalte 21	Urteilsfähigkeit
22	Verständnis für größere Zusammenhänge
23	Intuition
24	Organisationstalent
25	Politisches Engagement
26	Instinktsicherheit
27	Zuverlässigkeit
28	Phantasie
29	Selbständigkeit
30	Logisches Denken
31	Anpassungsfähigkeit
32	Schöngeistige Interessen
33	Sachlichkeit
34	Ausdauer bei Routinearbeiten
35	Fleiß
36	Gefühlsbezogenheit
37	Geistige Produktivität
38	Neigung zum Auswendiglernen
39	Sinn für das Wesentliche
40	Führungsqualitäten
41	Einfühlungsvermögen
42	Bereitschaft zum Team-Work
43	Zielstrebigkeit
44	Bereitschaft zur Unterordnung

Spalte 45-68 Frage 44a: Welche der in 44 genannten Eigenschaften sind bei einer Frau eher ausgeprägt?

24 mögliche Nennung;

vercodet wird:

die Eigenschaft wird genannt	1
die Eigenschaft wird nicht genannt	o
kein Unterschied oder Frage Unsinn	2

Spalte 45 Urteilsfähigkeit
46 Verständnis für größere Zusammenhänge
47 Intuition
48 Organisationstalent
49 Politisches Engagement
50 Instinktsicherheit
51 Zuverlässigkeit
52 Phantasie
53 Selbständigkeit
54 Logisches Denken
55 Anpassungsfähigkeit
56 Schöngeistige Interessen
57 Sachlichkeit
58 Ausdauer bei Routinearbeiten
59 Fleiß
60 Gefühlsbezogenheit
61 Geistige Produktivität
62 Neigung zum Auswendiglernen
63 Sinn für das Wesentliche
64 Führungsqualitäten
65 Einfühlungsvermögen
66 Bereitschaft zum Team-Work
67 Zielstrebigkeit
68 Bereitschaft zur Unterordnung

Spalte 69 Frage 44b: Eigenschaften der Frau sind:

eher umwelt-erziehungsbedingt	1
eher anlage-bedingt	2
beides	3
weiß nicht	4
K.A.	o

Spalte 70 + 71 Frage 45: Scheidungshäufigkeit bei Akademikerinnen

Unverständnis der Männer für Selbständigkeit der Frau	1
durch Beruf leidet Ehe- und Familienleben	2
Kritischere Einstellung zum Partner	3
Scheidungswilligkeit wird von der Versorgungs-mögl. beeinflußt	4
unterschiedliche Rollenerwartungen von Mann u. Frau, dadurch Überlastung der Frau	5
berufliche und geistige Rivalität von Mann u. Frau	6
Verlust von Weiblichkeit durch das Sich-Durchsetzen-Müssen	7
anderes	8
Frauen sind zu selbständig (negativ)	9
K.A./Berechtigung der Frage wird bezweifelt	o

Spalte 72 Frage 46: Ehepartner und gleicher Bildungsstand

ja	1
nein	2
K.A.	o

Spalte 73 Frage 47: Große Bildungsunterschiede - Gefährdung der Ehe?

ja	1
nein	2
K.A.	o

Spalte 74 Frage 48: Ehe zwischen Akademikern besonders schwierig?

ja	1
nein	2
K.A.	o

Spalte 75 + 76 + 77 + 78 + 79 + 80 Frage 49: vorgegebene items; vercodet wird der jeweilige Skalenwert.

Lebenslauf

Brigitte Bimmer,geborene Seidel,17.1o.44 in Bauschlott.

1950 - 56 Besuch der Volksschule in Pforzheim.

1956/7 Wechsel an die Höhere Schule

1965 Abitur an der Jugenddorf-Christophorus-Schule in Altensteig/Schwarzwald

1965 - 66 Studium der Soziologie,Volkswirtschaft und Publizisti in Münster

1966/7 Wechsel an die Universität in Marburg
Fächer: Soziologie,Volkswirtschaft und Politik

1968 Heirat und Geburt meines Sohnes Fabian

1968/9 Wechsel an die Justus - Liebig - Universität in Gießen

197o Beginn der Doktorarbeit:Das Selbstverständnis der Akademikerin an Hessischen Hochschulen bei Prof.Dr.Helge Pross
Gleichzeitig wurde die Untersuchung über den Bedarf an Kinderkrippen und die Einstellung der Bevölkerung dazu für die Stadt Marburg begonnen. (In Zusammenarbeit mit meinem Ehemann)

1972 Tätigkeit als Stadtverordnete in Marburg

1973 Rigorosum in den Fächern:Soziologie(Prof.Dr.Helge Pro
Volkswirtschaft(Prof.Dr.Artur Woll) und
Politik(Prof.Heinz-Josef Varain)
Wissenschaftliche Gutachtertätigkeit bei Prof.Klafki
Projekt:Grundschulversuch
Ab 1.12.73 Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Forschungsstelle für Vergelichende Erziehungs= wissenschaft in Marburg(Prof.Leonhard Froese)
Projekt: Die deutsche Auslandsschule am Beispiel des Colegio Alexander von Humboldt in Lima